

UiO : **Det juridiske fakultet**

Delt arbeidsgiveransvar på ulovfestet grunnlag

- En analyse av rettspraksis om delt arbeidsgiveransvar, med vekt på konserntilfellene

Kandidatnummer: 501

Leveringsfrist: 25.11.2015

Antall ord: 17 807



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Avhandlingens tema og aktualitet.....	1
1.2	Rettslig rammer og problemstilling	2
1.3	Avgrensninger.....	3
1.4	Rettskildebildet	4
1.5	Konsernstrukturens betydning for avhandlingens tema.....	6
1.6	Videre fremstilling	7
2	HOVEDREGEL OM ANSVARSPLASSERING.....	8
2.1	Innledning	8
2.2	Arbeidsgiverbegrepet	8
2.3	Virksomhetsbegrepet	10
2.4	Konsernforhold	12
2.5	Oppsummering.....	14
3	ADGANGEN TIL Å STATUERE DELT ARBEIDSGIVERANSVAR	15
3.1	Innledning	15
3.2	Delt arbeidsgiveransvar må ha "særskilt grunnlag"	16
3.3	Grunnlaget for delt arbeidsgiveransvar i Høyesteretts praksis	17
3.3.1	Rt. 1937 s.21 "Ulrikka"	17
3.3.2	Rt. 1982 s. 645 "Krankjennelsen".....	18
3.3.3	Rt. 1985 s. 941 "Alexander Kielland/OIS".....	20
3.3.4	Rt. 1989 s. 231 "Exploration Logging"	22
3.3.5	Rt. 1990 s. 1126 "Wärtsilä"	24
3.3.6	Rt. 1993 s. 345 "Matherson-Selig"	28
3.3.7	Rt. 1993 s. 490 "Reksten"	28
3.3.8	Rt. 1997 s. 623 "PPD"	29
3.4	Praksis fra lagmannsretten	32
3.4.1	Innledning.....	32
3.4.2	LB-1999-3137	32
3.4.3	RG. 2001 s. 1138	33
3.4.4	RG. 2002 s. 1551 "Oddstøl"	34
3.4.5	RG. 2004 s. 255 "Adresseavisen"	35
3.4.6	LB-2005-14590-2	39
3.4.7	LH-2011-23834	40
3.4.8	LH-2011-206280 "Røros Flyservice"	41

3.5	Oppsummering.....	44
3.5.1	Innledning.....	44
3.5.2	Særskilte grunnlag.....	44
3.5.3	Ulike tilnærminger til spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar.....	46
3.5.4	Betydningen av delt arbeidsgiveransvar.....	47
4	VURDERING.....	47
4.1	Innledning.....	47
4.2	Utfordringene med dagens rettstilstand.....	47
4.3	Er det hensiktsmessig med en lovfesting av delt arbeidsgiveransvar?.....	50
	KILDELISTE.....	54

1 INNLEDNING

1.1 Avhandlingens tema og aktualitet

Tema for avhandlingen er delt arbeidsgiveransvar på ulovfestet grunnlag, gjerne omtalt som *læren* om delt arbeidsgiveransvar. Delt arbeidsgiveransvar innebærer at andre rettssubjekter enn der hvor arbeidstakeren har sitt formelle ansettelsesforhold, blir ilagt ansvar etter arbeidsmiljølovens regler.

Avhandlingen vil komme nærmere inn på lærens rettskildemessige grunnlag, og hva som ligger i læren om delt arbeidsgiveransvar gjennom en analyse av relevant rettspraksis. Hovedfokus i oppgaven vil ligge på delt arbeidsgiveransvar i konsernforhold. Avslutningsvis vil det foretas en vurdering av rettstilstanden.

Statuering av delt arbeidsgiveransvar har vært en del av en større rettspolitisk diskusjon, om hvorvidt arbeidsgiveransvaret generelt bør utvides og knyttes til konsernet som sådan. Mest kjent og omfattende var Konsernutvalget i 1996¹, som hadde som mandat å se på arbeidstakers stilling i konsernforhold. Utvalgets forslag ble lagt bort på grunn av sterke innvendinger fra arbeidsgiverorganisasjonene i høringsrunden. I forbindelse med ny arbeidsmiljølov i 2005 ble utvalgets omfattende arbeid på nytt tatt opp til diskusjon, men det ble heller ikke da foreslått lovendring på dette punktet.

Delt arbeidsgiveransvar har fått fornyet aktualitet i forbindelse med konfliktene i Norwegian-konsernet. Asker og Bærum tingrett avsa 28. april 2015 dom² for usaklig oppsigelse mot morselskapet og et datterselskap i Norwegian-konsernet. Sakens bakgrunn var at morselskapet, Norwegian Air Shuttle ASA, høsten 2013 hadde overført samtlige piloter til et nyopprettet datterselskap, Norwegian Air Norway AS. Samtidig hadde morselskapet inngått avtaler om kjøp av pilottjenester fra datterselskapet. Selv om piloten på oppsigelsestidspunktet var ansatt i datterselskapet, kom tingretten med grunnlag i rettspraksis, til at morselskapet hadde fortsatt å opptre som arbeidsgiver overfor arbeidstakeren, også etter virksomhetsoverdragelsen. Norwegian Air Shuttle ASA og Norwegian Air Norway AS ble ilagt delt arbeidsgiveransvar og ble solidarisk ansvarlig for erstatningsbeløpet som følge av den usaklige oppsigelsen. Siste ord i saken er imidlertid ikke sagt. Dommen er anket av mor- og datterselskap og skal opp til behandling i lagmannsretten våren 2016.

¹ NOU 1996:6

² TAHER-2014-162748

Lovlige og hensiktsmessige strukturendringer i konsern kan skape utfordringer når det kommer til ivaretagelse av arbeidstakerens rettigheter. Norwegian-saken illustrerer nettopp spenningsforholdet mellom arbeidsgivers adgang til å organisere virksomheten slik arbeidsgiver til enhver tid finner hensiktsmessig, og arbeidstakers vern etter arbeidsmiljøloven (heretter forkortet aml.)³.

Stipendiat ved Universitetet i Oslo, Marianne Jenum Hotvedt, adresserte problemstillingen saken reiste i en kronikk publisert i Dagens Næringsliv. Hotvedt stilte spørsmålet om det nå var tid for å diskutere hvordan arbeidsgiveransvaret kan klargjøres, og om regelverket er "*robust nok for komplekse og skiftende selskapsstrukturer*".⁴ Hun påpekte at rettstilstanden vedrørende arbeidsgiveransvaret i konsern baserer seg på rettspraksis som er svært konkret begrunnet.

Arbeidsgiveransvar for morselskapet i et konsern, slik tilfellet var i Norwegian-saken, har en bredere aktualitet idet vi befinner oss i en tid preget av omstilling og nedbemanning. For norsk næringsliv viser dette seg spesielt i oljesektoren og tilgrensende tjenestenæringer. Lave konjunkturer og mindre lønnsomhet medfører at ledelsen i virksomheter må fatte beslutninger som gir kostnadsreduksjon. Ofte vil dette innebære kutt i arbeidsstokken. I tillegg er en stor andel av sysselsatte i Norge ansatt i selskaper som inngår i et konsern.⁵ I konsernforhold kan beslutninger om oppsigelser være forankret i morselskapet, men kun få virkning i datterselskapene. I den grad en annen enn den formelle arbeidsgiver tar beslutninger eller utøver andre arbeidsgiverfunksjoner i en nedbemanningsprosess, er risikoen for delt arbeidsgiveransvar tilstede.

1.2 Rettslig rammer og problemstilling

I norsk rett har vi en lovfestet hovedregel om hvor arbeidsgiveransvaret skal plasseres. Hovedregelen følger av arbeidsmiljøloven § 1-8 og er videre presisert i lovens forarbeider.⁶ Det følger av bestemmelsen at "*arbeidsgiver*" er det rettssubjektet arbeidstakeren har inngått en ansettelseskontrakt med. Dette er vanligvis et selskap eller et foretak. På denne måten knytter ansvars plasseringen etter arbeidsmiljøloven seg direkte til tolkningen av begrepet *arbeidsgiver*. Spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver har sammenheng med *virksomhetsbegrepet*,

³ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

⁴ Hotvedt (2015)

⁵ I 2010 viste tall fra SSB at "*i overkant av en million arbeidstakere er i Norge er ansatt i konserner. Dette utgjør nesten halvparten av alle sysselsatte i Norge.*" I: NOU 2010:01 pkt. 3.3.1.5 s.29

⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.74

idet sistnevnte begrep angir rekkevidden av de plikter som følger av arbeidsgiverposisjonen. Hovedregelen om ansvars plassering vil bli behandlet i avhandlingens del II.

I enkelte tilfeller oppstiller arbeidsmiljøloven et arbeidsgiveransvar som rekker lenger enn dem arbeidsgiveren har inngått ansettelseskontrakt med, for eksempel innleide og konsulenter. Et slikt utvidet ansvar gjelder for eksempel både kravet til forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. § 2-2 første ledd og forbud mot diskriminering etter aml. kapittel 13 jf. § 13-2 annet ledd.

Utover slike lovregulerte tilfeller har Høyesterett utviklet en adgang til å pålegge arbeidsgiveransvar også hos *andre* rettssubjekter enn den formelle arbeidsgiver. Denne læren har sitt utspring i den såkalte Ulrikka-saken⁷ fra 1937. I Ulrikka-saken ble en bank som panthaver ilagt arbeidsgiveransvar for mannskap ansatt i et rederi. Senere har spørsmålet hovedsakelig knyttet seg til konsernforhold der reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner har vært utført av andre enn den formelle arbeidsgiver.

Problemstillingen for avhandlingen er hva som er innholdet i læren om delt arbeidsgiveransvar, og når læren kommer til anvendelse.

1.3 Avgrensninger

Et delt eller et felles arbeidsgiveransvar omfatter flere situasjoner der det er sammensatte forhold på arbeidsgiversiden. Det vil i avhandlingen foretas en avgrensning mot enkelte av disse situasjonene.

Avhandlingen avgrenses for det første mot ansvar for flere arbeidsgivere som kan anses å følge av aml. § 2-2 første og annet ledd som regulerer delte arbeidsgiverforpliktelser i relasjon til kravet til forsvarlig arbeidsmiljø.⁸

Videre vil det avgrenses mot spørsmål om ansvars plassering som oppstår i forbindelse med innleide arbeidstakere etter aml. § 14-12 jf. § 14-9 og § 14-13.

Det vil også avgrenses mot de særskilte plikt- og rettighetsforhold som oppstår ved virksomhetsoverdragelse etter aml. kap. 16.

⁷ Rt. 1937 s.21

⁸ Arbeidsgiverplikter i denne forbindelse er nærmere fastsatt i aml. kapittel 3.

Etter Arbeidsrettens praksis foreligger det også en ulovfestet adgang til tariffrettslig gjennomskjæring ved selskapsrettslig omstrukturering med formål å fri seg fra forpliktelser etter tariffavtalen. Sakene fra Arbeidsretten om tariffrettslig gjennomskjæring reiser særskilte spørsmål om tolkning av tariffavtale og anvendelsen av regler som gjelder ved virksomhetsoverdragelse, og skiller seg derfor i stor grad fra sakene om delt arbeidsgiveransvar som har vært behandlet i alminnelige domstoler. Av hensyn til avhandlingens rammer vil jeg derfor avgrense mot praksis fra Arbeidsretten.

Videre kan adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar inngå i diskusjonen om hvorvidt det er hensiktsmessig å operere med ulike former for "trepartsrelasjoner" når pliktrelasjonene i arbeidsforhold diskuteres. Evju fremholder at aml. § 1-8 angir at "arbeidsavtaleforholdet grunnleggende sett er et topartsforhold".⁹ I lys av den utviklingen som har skjedd innenfor virksomhetsorganisering spør han om trekantforhold er en treffende rettslig synsvinkel for å analysere relasjoner i arbeidsretten. Bakgrunnen for problemstillingens relevans er at ulike kontraktsparter kan være involvert i arbeidsforholdet på forskjellige måter. Her diskuterer Evju læren om delt arbeidsgiveransvar basert på ulovfestet rett.¹⁰ Av hensyn til avhandlingens rammer må jeg imidlertid også avgrense mot denne innfallsvinkelen og diskusjonen.

1.4 Rettskildebildet

Adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar følger av rettspraksis. Høyesteretts praksis vil derfor være en sentral del av avhandlingen. Det foreligger imidlertid sparsommelig med høyesterettspraksis fra nyere tid som trekker opp prinsipielle linjer. Den praksis som foreligger relaterer seg til svært ulike saksforhold og sakene er konkret begrunnet. Jeg vil derfor også vise til praksis fra lagmannsrettene, der problemstillingen er behandlet også i senere tid.

Lagmannsrettsavgjørelser har vekt i kraft av sin argumentasjonsverdi, men "langt fra så stor autoritet" som høyesterettsdommer.¹¹ Avgjørelsene er egnet til å illustrere hvordan spørsmålet er løst i praksis og å bidra til å klargjøre grensdragninger som Høyesterett selv ikke har trukket opp. Lagmannsrettens avgjørelser vektlegges også av lagmannsrettene selv, av tingrettene, og partene i arbeidslivet, i mangel på høyesterettspraksis på området.

Pliktene som følger av arbeidsgiveransvaret fremgår av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidsmiljøloven av 2005 avløste lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeids-

⁹ Evju (2012) s.4

¹⁰ Ibid s.8

¹¹ Eckhoff (2001) s.162

miljø. For ansatte i staten gjelder lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3 som regulerer ansettelse og gir spesielle regler for tjenestens opphør i statlig sektor. Avhandlingens problemstilling er relevant både for privat og statlig sektor, men reglene om stillingsvern i lovene er ulike. De delene av avhandlingen som drøfter problemstillinger knyttet til arbeidsmiljølovens stillingsvern får dermed bare betydning for privat sektor.

Arbeidsmiljølovens regler suppleres av arbeidsavtalen og tariffavtalen. Felles både for de individuelle og kollektive avtalene er at aml. § 1-9 bestemmer at det ikke er tillatt å avtale løsninger som er mindre gunstige for arbeidstakeren enn det som følger av loven, med mindre det foreligger særskilt hjemmel. Spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar har også i rettspraksis vært vurdert i relasjon til tolkning av arbeidsavtalen og ved vurdering av ansvar for arbeidsgiverforpliktelser regulert i tariffavtalen. Jeg har imidlertid avgrenset mot praksis om tariffrettslig gjennomskjæring, se punkt 1.3.

Lovens forarbeider inneholder uttalelser i relasjon til arbeidsgiverbegrepet i aml. § 1-8 og læren om delt arbeidsgiveransvar. Arbeidsgiveransvaret i konsernforhold har videre vært gjenstand for diskusjon i flere lovutredninger. Disse utredningene vil bli benyttet i avhandlingen.

De viktigste forarbeidene det vil bli vist til i denne avhandlingen er Arbeidslivslovutvalgets utredning og Odelstingsproposisjonen utarbeidet av Arbeids- og sosialdepartementet i forbindelse med ny arbeidsmiljølov¹². Forarbeidene fra 1977-loven kan imidlertid også vektlegges. Arbeidsmiljøloven § 1-2 første ledd viderefører 1977-lovens § 2 nr. 1.¹³ Lovens arbeidsgiverbegrep i aml. § 1-8 annet ledd viderefører 1977-lovens § 4.¹⁴ De begrensende endringer i ordlyden innebar ingen realitetsendring.¹⁵ Når det gjelder reglene om stillingsvern er dagens § 15-7 en videreføring av 1977-lovens § 60, og det var heller ikke her tilsiktet noen realitetsendring.¹⁶ I perioden 1977 til 2005 har det også vært gjort mindre endringer i bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Enkelte lovforslag har blitt gjennomført, mens andre har blitt forkastet. Arbeidsforhold i konsern er behandlet ved flere anledninger der det har vært relevant for lovendringen, blant annet av Arbeidsmiljølovutvalget i 1992.¹⁷ Rettspraksis under 1977-loven er derfor fremdeles relevant.

¹² NOU 2004:5 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

¹³ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 302

¹⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.76 og s.302

¹⁵ Fougner mfl. (2013) s.56

¹⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.335

¹⁷ NOU 1992:20

I en særstilling er Konsernutvalget i 1996, som hadde som mandat å se på arbeidstakerens stilling i konsern.¹⁸ Ettersom arbeidet ikke resulterte i en lovendring, har ikke dokumentet status som et alminnelig forarbeid. Dokumentet er imidlertid utarbeidet av anerkjente jurister og kan derfor ha relevans og vekt som juridisk teori. Utvalget foretok grundige drøftelser og analyser av rettstilstanden på daværende tidspunkt og behovet for nye regler. I en diskusjon om rettstilstanden i dag kan flertallet og mindretallets vurdering fra den gang ha argumentasjonsverdi. På ulike punkter vil jeg av denne grunn komme inn på dokumentets innhold senere i avhandlingen.

I avhandlingen vil det øvrig også bli vist til annen juridisk litteratur. I den grad teoretikerne kommer med selvstendige analyser av rettskildene, kan det tjene som støtteargument for mine egne slutninger.

1.5 Konsernstrukturens betydning for avhandlingens tema

Som påpekt innledningsvis er delt arbeidsgiveransvar særlig aktuelt i konsernforhold. Det er arbeidsgiveransvar i konsernsituasjonen som hovedsakelig har vært gjenstand for diskusjon hos lovgiver. Selv om domstolene ikke vurderer de selskapsrettslige sidene av konsernstrukturen i sakene om delt arbeidsgiveransvar, har konsern vært det sentrale faktiske premisset. Av disse grunner finner jeg det nødvendig å slå fast hvilken definisjon av begrepet konsern som vil bli lagt til grunn i avhandlingen. Deretter vil jeg, for å gi et bakteppe, kort gjøre rede for sentrale kjennetegn ved konsernstrukturen og dens betydning for arbeidsforholdene.

I lovgivningen opereres det med ulike konsernbegrep og det finnes ingen generell definisjon av konsern.¹⁹ I denne avhandlingen vil jeg anvende konserndefinisjonen i selskapsretten, som fremgår av aksjeloven (asl.).²⁰ Det følger av asl. § 1-3 (1) at et morselskap sammen med datterselskapet eller datterselskapene utgjør ett konsern. Det avgjørende er om et selskap kan defineres som et morselskap. Det følger av bestemmelsens annet ledd første punktum at et aksjeselskap er et morselskap dersom det på grunn av *"avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap"*.

Konsernstrukturen gir muligheter for næringslivet til å samordne flere selvstendige selskaper under en sentralisert ledelse, med morselskapet i spissen. Det at selskapene er tilknyttet hverandre gir videre mulighet for ulike former for allokering av ressurser. Mulighetene for sam-

¹⁸ NOU 1996:6

¹⁹ Woxholth (2012) s.366

²⁰ Definisjon av konsern finner vi også i allmennaksjeloven § 1-3 og selskapsloven § 1-2 (2). Definisjonene er langt på vei sammenfallende. I: Woxholth (2012) s. 365

ordning kan følgelig medføre at den operasjonelle strukturen kan atskille seg fra den strengt juridiske. Fra en arbeidsrettslig synsvinkel kan andre enn den formelle arbeidsgiver ha reell innflytelse på arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene. Dette kan gi forskjellig utslag som arbeidstakeren opplever i sin hverdag. Arbeidstakeren kan formelt være ansatt i et rettssubjekt, men reelt sett utfører arbeidet for et annet. Arbeidstakerne kan også oppleve å være underlagt ledelse og instruksjon fra andre selskaper og arbeide med arbeidstakere fra andre selskaper.

Betydningen av at selskaper er organisert i konsern må imidlertid ikke på generelt grunnlag overdrives. I mange konsernstrukturer har morselskapet ingen annen innflytelse på de øvrige selskapene utover å eie aksjer. I disse tilfellene betegnes morselskapet som et holdingselskap, og formålet vil ofte alene være risikospredning. En slik konsernstruktur innebærer at datterselskapene selv tar beslutninger og står for driften.

Hensynet til de reelle forholdene kan medføre at konsernstrukturen får betydning for ansvars plassering i arbeidsforholdet. Rekkevidden av en slik tilnærming i et arbeidsrettslig perspektiv må, som fremstillingen vil vise, bero på en vurdering av de konkrete forhold i den enkelte sak.

1.6 Videre fremstilling

I del 2 vil jeg se på hovedregelen om ansvars plassering i arbeidsmiljøloven. Dette er sentralt for å besvare avhandlingens problemstilling ettersom arbeidsmiljølovens hovedregel om ansvars plassering er utgangspunktet for en drøftelse om delt arbeidsgiveransvar. I avhandlingens del 3 vil grunnlaget for og innholdet av adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar slik det følger av rettspraksis, drøftes. I avhandlingens del 4 vil det foretas en vurdering av rettstilstanden.

2 Hovedregel om ansvars plassering

2.1 Innledning

I det følgende vil jeg se på hva som er hovedregelen om arbeidsgiveransvar. Jeg vil ta utgangspunkt i arbeidsgiver- og virksomhetsbegrepet som er sentrale begreper i arbeidsmiljøloven. Jeg vil også se på disse begrepene i konsernforhold, for å avklare hvorvidt dette skal behandles etter hovedregelen eller på særskilt måte.

2.2 Arbeidsgiverbegrepet

Arbeidsgiverbegrepet er legaldefinert i aml. § 1-8 (2). Begrepet må følgelig tolkes likt i alle arbeidsmiljølovens bestemmelser som knytter plikter til arbeidsgiver.²¹ Bestemmelsen lyder:

"Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste."

Etter bestemmelsens ordlyd danner ansettelsesforholdet grunnlaget for rettigheter og plikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det følger av aml. § 14-6 (1) at det skal fremgå av arbeidsavtalen hvem som er arbeidsgiver. I næringsaktivitet vil det rettssubjekt som ansettelsesavtalen er inngått med, det være seg aksjeselskaper eller andre sammenslutninger, være arbeidsgiver. Det er denne juridiske personen som sådan som har arbeidsgiveransvaret. Det følger imidlertid av prinsippet om avtalefrihet at avtalen kan inngås med flere.²² På denne måten kan flere arbeidsgivere fremgå av avtaleforholdet.²³

Der det ikke foreligger en arbeidsavtale, eller der avtalen er uklar, vil avtalerettslige tolkningsprinsipper måtte anvendes for å etablere arbeidsgiverposisjonen. De særskilte hensyn som gjør seg gjeldende ved arbeidsavtalen som en kontraktstype, tilsier at det er viktig for arbeidstaker å ha klarhet i hvem som er arbeidsgiver.²⁴ Som gjennomgangen av rettspraksis vil vise, kan delt arbeidsgiveransvar etableres på bakgrunn av uklarheter i avtaleforholdene.²⁵

²¹ Jf. også NOU 2004:5 s.150 og Rt.1985 s.1357

²² Jf. NL 5-1-2

²³ Rt. 1989 s.231 angår arbeidsavtale inngått med flere selskaper og vil bli behandlet i del 3.

²⁴ Fougner mfl. (2013). s.81

²⁵ Se avhandlingens del 3

Lovens ordlyd gir ikke videre veiledning for hvor langt et slikt formelt utgangspunkt rekker. Det følger imidlertid av forarbeidene at loven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep.²⁶ Dette innebærer at det ved vurderingen av hvem som er arbeidsgiver etter loven, skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.²⁷ I forarbeidene til 1977-loven ble det også lagt til grunn at rettsanvenderen må ha en funksjonell tilnærming ved fastleggelsen av arbeidsgiverbegrepet, hvor det fremgår at "[n]år det gjelder ansvarsreglene, må disse ta utgangspunkt i hvem som faktisk har mulighet til å iverksette tiltakene".²⁸ I kommentarutgaven til Arbeidsmiljøloven ser det ut til at forfatterne ser delt arbeidsgiveransvar i *sammenheng* med det funksjonelle arbeidsgiverbegrepet. Det funksjonelle arbeidsgiverbegrepet blir omtalt i tråd med forarbeidsuttalelsene, og det blir videre vist at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan ansvar plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for dette.²⁹

Dersom den juridiske personen ikke bare eier, men også driver virksomheten vil ikke den funksjonelle tilnærmingen skape problemer. Den formelle arbeidsgiveren vil da nødvendigvis også være den som opptrer som arbeidsgiver og utøver arbeidsgiverfunksjoner. Det foreligger følgelig en presumsjon for at den som utøver arbeidsgiverfunksjoner samsvarer med det rettssubjektet som er angitt i ansettelseskontrakten. I noen tilfeller kan det imidlertid dreie seg om arbeidsforhold hvor flere rettssubjekter driver virksomhet sammen og arbeidsforholdene består på tvers av de ulike selskapene.³⁰ Det kan være andre enn den formelle arbeidsgiver som opptrer som arbeidsgiver og utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dersom en arbeidstaker er ansatt i et selskap som samarbeider med andre selskaper, kan en stille spørsmålet om andre rettssubjekter enn den formelle arbeidsgiver skal ha et arbeidsgiveransvar. Fougner påpeker at flere selskaper kan være arbeidsgiver for samme arbeidstaker.³¹ Det må i slike tilfeller foretas en konkret vurdering, hvor resultatene kan bli ulike, avhengig av om det er snakk om arbeidsmiljø eller stillingsvern. Hvilken vernesituasjon man står overfor, kan etter dette ha betydning for hvem som er ansvarssubjekt etter arbeidsmiljøloven.

Jakhelln påpeker at det "*må antas at lovgivningens arbeidsgiverbegrep er relativt*".³² Han viser blant annet til Rt. 1985 s. 975 og Rt. 1985 s. 977, hvor arbeidsgiverforholdene var sammensatte. Jakhelln fremholder at hvem som er arbeidsgiver avhenger av de konkrete forhold

²⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.76

²⁷ Ibid

²⁸ Ot.prp.nr.3 (1975-76) s.31

²⁹ Fougner mfl. (2013) s.81

³⁰ Fougner mfl. (2011) s.33

³¹ Fougner (1999) s. 138

³² Jakhelln mfl. (2013) s.66

og hvilken arbeidsgiverplikt det er snakk om. Han viser i den forbindelse til at der hvor tredjeparter har opptrådt med en egeninteresse og har hatt reell kontroll over arbeidsgiveren, kan arbeidsgiveransvar oppstå for tredjeparter.

På bakgrunn av det ovennevnte kan spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver og hvem som har arbeidsgiveransvar anses å være ett og samme spørsmål. Forarbeidene støtter for så vidt en slik tilnærming, og angir at det skal legges vekt på reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner *både* ved fastleggelsen av hvem som er arbeidsgiver og ved vurderingen av delt arbeidsgiveransvar.³³ Utgangspunktet må være at det foreligger en presumpsjon for at en funksjonell vurdering av arbeidsgiverposisjonen sammenfaller med ansettelsesforholdet. Der resultatet blir at en annen enn den formelle arbeidsgiver blir ilagt ansvar, må det foreligge *særskilt grunnlag*. Presumpsjonen om at ansettelsesforholdet også uttømmende angir ansvarssubjektet kan ikke strekkes lenger enn den funksjonelle tilnærmingen tilsier. Der hvor det foreligger reelle grunner for at en annen enn den formelle arbeidsgiver skal sies å ha et arbeidsgiveransvar, bør man fravike det formelle utgangspunktet.

Det ser følgelig ut til at adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar til en viss grad blir brukt som en *begrunnelse* for at arbeidsgiverbegrepet både er funksjonelt og relativt. Spørsmålet om hvorvidt statuering av delt arbeidsgiveransvar er en del av arbeidsgiverbegrepets funksjonelle og relative side, eller som et unntak fra en hovedregel, er et særskilt spørsmål som denne avhandlingens rammer ikke tillater å gå nærmere inn på. Å besvare dette spørsmålet er uansett ikke nødvendig for å besvare avhandlingens problemstilling.

2.3 Virksomhetsbegrepet

Ved spørsmålet om ansvars plassering er det, i tillegg til spørsmålet om hvem som er pliktsubjekt, av betydning å fastlegge rekkevidden av pliktene. Begrepet "virksomhet" er et begrep som benyttes i flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser og kan kort sagt sies å relatere seg til rammen for de ulike vurderingene som skal gjøres. I reglene om stillingsvern bestemmer for eksempel aml. § 15-7 (2) at en oppsigelse som skyldes virksomhetens forhold ikke er saklig dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i *virksomheten*. På denne måten knytter lovgiver spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver og hva som er virksomheten sammen.

³³ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 74-75

I motsetning til arbeidsgiverbegrepet inneholder ikke arbeidsmiljøloven en legaldefinisjon av virksomhetsbegrepet. Likevel er *virksomhet* et begrep som benyttes i flere av lovens bestemmelser.

Det følger av rettspraksis og forarbeider at begrepet er noe ulikt tolket avhengig av i hvilken sammenheng begrepet benyttes.³⁴ I forbindelse med endringer i reglene om informasjon om ledige stillinger³⁵ i 1977-loven uttalte departementet at

"[s]elv om begrepet i noen grad må vurderes konkret i forhold til den enkelte paragrafs formål etc., er utgangspunktet at virksomhetsbegrepet er nært knyttet til arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep".³⁶

Virksomhetsbegrepet ble også drøftet i forbindelse med arbeidet med ny arbeidsmiljølov. Arbeidslivslovutvalget uttalte at

"hovedregelen er at arbeidstakers rettigheter er knyttet til den enkelte virksomhet. Som alminnelig regel vil avgrensningen av virksomhetsbegrepet falle sammen med det rettssubjekt som er arbeidsgiver".³⁷

Lovgiver forutsetter altså at fastleggelse av hvem som er arbeidsgiver har betydning for fastleggelsen av hva som utgjør "*virksomheten*" der begrepet forekommer i loven. Fra lovgivers side er utgangspunktet for innholdet av begrepene antatt å være det samme. Videre må tolkningen av virksomhetsbegrepet, på samme måte som arbeidsgiverbegrepet, skje tilknyttet den bestemmelsen i loven det gjelder.³⁸

Høyesterett sluttet seg til disse betraktningene i Rt. 2013 s. 1730 "Statoil/YIT". Dette ble gjort i et obiter dictum i forbindelse med tolkningen av virksomhetsbegrepet i aml. § 14-13. Høyesterett la i vurderingen særlig vekt på at utgangspunkt i den juridiske enheten vil hindre uklarhet og vanskelige grensdragninger. Med henvisning til lovutvalgets uttalelser som gjengitt over, fremholdt Høyesterett at *virksomheten* normalt er det rettssubjektet som arbeidsforholdet er knyttet til, at dette er arbeidsgivers samlede virksomhet, og at unntak må ha *særskilt grunnlag*. Høyesterett la videre vekt på at det i juridisk teori er argumentert for at det i § 14-13 sik-

³⁴ NOU 1992: 20 s.183

³⁵ Nåværende arbeidsmiljølov § 14-1.

³⁶ Ot.prp.nr. 64 (2001-2002) s. 4

³⁷ NOU 2004:5 s.148

³⁸ Ibid s.149

tes det til juridiske enheten. Høyesterett sluttet seg til dette på bakgrunn av en gjennomgang av rettskildene.

Etter forarbeidene og rettspraksis kan det konkluderes med at virksomhetsbegrepet som utgangspunkt tilsvarer det rettssubjektet som er arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiveransvaret i et gitt tilfelle utvides til å gjelde flere rettssubjekter får dette betydning for fastleggelse av virksomhetsbegrepet. Sammenhengen mellom begrepene slik det fremgår av rettspraksis vil bli kommentert i avhandlingens del 3.

2.4 Konsernforhold

Arbeidsgiveransvaret i konsern har av lovgiver vært behandlet ved flere anledninger. Konsernlovutvalget fra 1996 foreslo en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret i konsern og andre grupper av foretak. Forslaget gikk ut på at arbeidsgiverbegrepet også burde knyttes til de foretak som kan utøve "*bestemmende innflytelse*" over arbeidsgiverselskapet etter arbeidsavtalen.³⁹ Bakgrunnen for forslaget var en bekymring over at viktige avgjørelser av betydning for arbeidsforhold blir truffet andre steder enn hos rettssubjektet som arbeidstakerne har sin arbeidsavtale med.

Den prinsipielle vurderingen som lå bak utvalgets forslag var "*at det grunnleggende arbeidsrettslige utgangspunktet må være at arbeidstakernes rettsstilling ikke bør være avhengig av formelle foretaksstrukturer, men av de underliggende og reelle forhold*".⁴⁰ Ved å flytte arbeidsgiveransvaret til konsernnivå ville ansvaret plasseres der hvor de reelle beslutninger blir truffet og den økonomiske interessen ligger. Flertallet mente at forslaget ville effektivisere og tilpasse arbeidsgiveransvaret i konsernforhold.⁴¹

Utvalgets flertall viste til at forslaget var i tråd med hva som kunne sies å være en "*hovedtendens*" i rettspraksis vedrørende sammensatte arbeidsgiverforhold.⁴² Det ble vist at det i rettspraksis⁴³ var lagt grunn at arbeidsforholdet kan være knyttet til konsern som sådan. Flertallets mange forslag ble derimot ingen realitet. I høringsrunden kom det en rekke innvendinger fra berørte og resultatet ble at utvalgets forslag ble lagt bort.

³⁹ NOU 1996:6 s. 3 og s. 107

⁴⁰ Ibid s.106

⁴¹ Ibid s.5

⁴² Ibid s.111

⁴³ Noe av den rettspraksis som utvalget må ha siktet til, vil bli behandlet i avhandlingens del III.

I forbindelse med arbeidet med ny arbeidsmiljølov fremholdt Arbeidslivslovutvalget at utgangspunktet om at det er den juridiske personen som er arbeidsgiver etter gjeldende rett, også gjelder i konsern eller andre former for virksomhetsorganiseringer.⁴⁴ Departementet fastholdt dette standpunktet og uttalte at det er den enkelte virksomhet i et konsern som er arbeidsgiver for sine arbeidstakere. Departementet fremhevet også sammenhengen mellom spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver og hva som utgjør virksomheten. Tatt i betraktning at hovedregelen om hvem som er arbeidsgiver også gjelder i konsern, ble det understreket at hver virksomhet i konsernet også utgjør rammen for begrepet virksomhet i lovens forstand, eksempelvis vedrørende stillingsvernreglene.⁴⁵

Når det gjaldt spørsmålet om å utvide arbeidsgiverbegrepet på generelt grunnlag mente Arbeidslivslovutvalget at det ikke var hensiktsmessig.⁴⁶ Utvalget fremholdt at "*[d]et er viktig at hvem som har arbeidsgiveransvaret fremgår tilstrekkelig tydelig av loven. Dette vil bli mer uklart med en lovfesting av et subsidiært ansvar for konsernledelse mv.*"⁴⁷ Departementet enig med Arbeidslivslovutvalgets flertall om å videreføre arbeidsgiverbegrepet i sin daværende form.⁴⁸ Til tross for en utvikling med nye måter å organisere seg på, tilsa ikke dette at en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet var nødvendig. Etter departementets syn var

*"begrepet i daværende arbeidsmiljølovs § 4 og praksis knyttet til denne i de aller fleste tilfeller er god og treffende med hensyn til hvor den reelle avgjørelsesmyndigheten i arbeidsmiljøspørsmål ligger."*⁴⁹

Det ble følgelig ikke foreslått eller vedtatt noe utvidet arbeidsgiverbegrep i konsern, og daværende bestemmelse i arbeidsmiljølov § 4 ble videreført i den nye arbeidsmiljølovens § 1-8.

⁴⁴ NOU 2004:5 s. 150

⁴⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.74

⁴⁶ NOU 2004:5 s. 160

⁴⁷ NOU 2004:4 s. 160-161

⁴⁸ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.76

⁴⁹ Ibid s. 76

2.5 Oppsummering

Ved løsning av spørsmålet om ansvars plassering og rekkevidden av plikter etter arbeidsmiljøloven, må man etter gjeldende rett ta utgangspunkt i arbeidsgiver- og virksomhetsbegrepet. Som det klare utgangspunkt er arbeidsgiver det rettssubjekt arbeidstaker har inngått arbeidsavtale med. Dette utgangspunktet gjelder også i konsern, ved at det enkelte selskap i et konsern, som er part i ansettelsesavtalen, har et selvstendig arbeidsgiveransvar. Det vil som hovedregel også være det enkelte selskap i konsernet som utgjør virksomheten i arbeidsmiljølovens forstand.

3 Adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar

3.1 Innledning

Det fremkommer av det som redegjort for i del 2, at ved spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar må det tas utgangspunkt i arbeidsmiljølovens hovedregel om ansvars plassering. Hensynet til forutsigbarhet i ansettelsesforholdet for både arbeidsgiver og arbeidstaker taler for at hovedregelen ilegges den formelle arbeidsgiver. Innehaver av arbeidsgiveransvar i konsern er således det enkelte konsernselskap og følgelig det enkelte rettssubjekt som er part i arbeidsavtalen. I enkelte tilfeller kan imidlertid hensynet til arbeidstaker tale for at hovedregelen modifieres.

Som påpekt i punkt 1.2 følger det av rettspraksis at det kan gjøres unntak fra hovedregelen der det foreligger særskilt grunnlag. Arbeidsmiljøloven har som hovedformål å trygge ansettelsesforhold og sikre arbeidstakeren et forsvarlig arbeidsmiljø jf. lovens § 1-1. I forlengelsen av dette formålet, bør ikke vernet til arbeidstaker ubetinget avhenge av formelle organisasjonsstrukturer. Der hvor den juridiske strukturen ikke svarer til de reelle forhold, bør rettstilstanden åpne for at arbeidsgiveransvaret kan pålegges de som reelt har fungert som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Hensynet til konkret rimelighet når de reelle forhold avviker fra de formelle, kan tilsi at ansvaret i enkelte tilfeller skal plasseres hos andre enn den formelle arbeidsgiver. Hvor langt hensynet til den enkelte arbeidstaker kan strekkes, vil avhenge av hvilke plikter etter arbeidsmiljøloven det er tale om.

I det følgende vil jeg gjennomgå relevant rettspraksis for å analysere hva som kan utgjøre slikt særskilt grunnlag, og dermed forsøke å klargjøre innholdet i adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar. Jeg vil i punkt 3.3 gjennomgå praksis fra Høyesterett. Flere av avgjørelsene gjelder andre organisatoriske forhold enn konsern, men er likevel nødvendig å behandle for å besvare avhandlingens problemstilling. Gjennomgangen vil videre gjøres kronologisk. I punkt 3.4 vil jeg behandle avgjørelser fra lagmannsretten som særskilt omhandler konsern. Punkt 3.5 vil inneholde en oppsummering basert på gjennomgangen av rettspraksis.

3.2 Delt arbeidsgiveransvar må ha "særskilt grunnlag"

Som redegjort for i avhandlingens del 2 gjelder det ingen særskilte regler i arbeidsmiljøloven om arbeidsgiveransvar i konsern, hovedregelen gjelder også her. Hvorvidt ansvaret også skal plasseres hos andre enn den formelle arbeidsgiver må derfor løses med utgangspunkt i andre rettskilder.

Det følger av rettspraksis at det etter en konkret vurdering er anledning til å plassere arbeidsgiveransvaret hos flere dersom det foreligger et "særskilt grunnlag" for det.⁵⁰ Begrepet "særskilt grunnlag" stammer ikke opprinnelig fra rettspraksis, men er brukt i forarbeidene for å oppsummere relevant rettspraksis der delt arbeidsgiveransvar er statuert.

Rent språklig kan det av "særskilt grunnlag" vanskelig slutes mer enn at det må foreligge et rettsstiftende element som taler for å fravike hovedregelen om ansvarsplassering. I forarbeidene har departementet uttalt at særskilt grunnlag "i hovedsak" kan være der

"det er avtalt flere arbeidsgivere, at flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner, eller at arbeidsforholdet har kontraktsmessige uklarheter".⁵¹

På bakgrunn av rettspraksis viser forarbeidene følgelig til tre grunnlag hvor delt arbeidsgiveransvar vil kunne være aktuelt. For det første kan delt arbeidsgiveransvar statueres der det er avtalt flere arbeidsgivere. For det tredje kan det ilegges delt arbeidsgiveransvar der arbeidsforholdet har kontraktsmessige uklarheter. For det tredje kan delt arbeidsgiveransvar være aktuelt der hvor flere selskaper reelt har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.

Kategorien der "det er avtalt flere arbeidsgivere" og "arbeidsforholdet har kontraktsmessige uklarheter" relaterer seg begge til delt arbeidsgiveransvar ut ifra en tolkning av arbeidsavtalen. Uttalelser fra Arbeidslivslovutvalget bidrar til å presisere "kategorien kontraktsmessig uklarhet". Det ble fremhevet at "[e]t eksempel er at uklare partsbeskrivelser av hvem som er arbeidsgiver i henhold til arbeidsavtalen regelmessig går ut over arbeidsgiver, som burde formulert forholdet klarere."⁵²

⁵⁰ NOU 2004:5 s. 149 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2006) s. 74

⁵¹ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.75

⁵² NOU 2004:5 s.151

Hva gjelder kategorien "*flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner*" dreier dette seg om et utpreget skjønnsmessig vurderingstema. Det henvises til en konkret vurdering av ansettelsesforholdet. Vedrørende det nærmere innhold av vurderingstemaet må det tas utgangspunkt i hvilken kompetanse arbeidsgiver har i kraft av styringsretten. Styringsretten er arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.⁵³ Lovgiver må i alle tilfelle ha siktet til handlinger arbeidsgiver har kompetanse til å foreta seg. I så måte finner jeg Fougner's beskrivelse av sentrale arbeidsgiverfunksjoner treffende. Han beskriver sentrale arbeidsgiverfunksjoner blant annet som "*instruksjons- og kontrollmyndighet overfor den ansatte, fastsettelse av lønns og arbeidsvilkår, ansettelse, oppsigelse og avskjed og beslutninger om rasjonalisering og omlegging o.l og lignende som får vesentlig betydning for den ansattes arbeidsforhold.*"⁵⁴

3.3 Grunnet for delt arbeidsgiveransvar i Høyesteretts praksis

3.3.1 Rt. 1937 s.21 "Ulrikka"

Rt. 1937 s. 21 "Ulrikka-saken" er den første høyesterettsavgjørelsen der et annet rettssubjekt enn den formelle arbeidsgiver ble ilagt arbeidsgiveransvar. Dommen omhandler ikke konsern, men forholdet mellom et rederi og en bank. Spørsmålet var om en bank som panthaver kunne hefte for lønnsforpliktelser i et rederi som låntaker. Saken gjaldt videre krav om hyre fra mannskap etter sjømannslovgivningen.

I saken var banken som panthaver sterkt involvert i driften av rederiet. Rederen var ansatt som enebestyrer, men hadde marginalt eierskap i selskapet. Han var videre underlagt bankens instruksjoner vedrørende driften av rederiet, og det var også banken som bestemte rederens lønn. Etter et havari bestemte banken å selge skipet og mannskapet ble avskjediget. Høyesterett kom til at banken i felleskap med rederiet måtte være ansvarlig for mannskapets lønnskrav.

Høyesterett kunne slutte seg til byrettens uttalelse om at banken "*faktisk hadde hånd og hals over skibets drift og avgjørelsen ved skibets salg...*".⁵⁵ Da banken i realiteten hadde truffet disposisjoner som medførte at arbeidsforhold opphørte, måtte banken som beslutningstaker også være ansvarlig for konsekvensene. Avgjørelsen bærer preg av en rimelighetsvurdering, hvor domstolene ikke begrunner delt arbeidsgiveransvar utover bankens reelle beslutningsut-

⁵³ Jf. Rt.2002 s.1602 "Nøkk-dommen" på s.1609

⁵⁴ Fougner (2011) s.141

⁵⁵ Dommens s.25

øvelse. Utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner i form av disposisjoner vedrørende driften, medførte at ansvaret for lønnskrevet ble solidarisk delt med den formelle arbeidsgiver.

Avgjørelsen er den første som viser at Høyesterett aksepterer arbeidsgiveransvar for andre enn den formelle arbeidsgiveren. Hensynet til de reelle forhold stod sterkere enn hensynet til det formelle utgangspunktet. Denne begrunnelsen vil vi finne igjen i senere rettspraksis både alene og i sammenheng med andre rettsstiftende elementer, herunder avtale.

Selv om avgjørelsen angår arbeidsforhold etter sjømannslovgivningen, bygger den på vurderinger og hensyn som også gjør seg gjeldende i arbeidsforhold generelt.⁵⁶ Høyesterett kom ikke med prinsipielle uttalelser i saken, men avgjørelsens resultat og konkrete begrunnelse har argumentasjonsverdi. Avgjørelsen illustrerer at domstolene kan fravike utgangspunktet om at det er ansettelsesselskapet som har et arbeidsgiveransvar. I dette tilfellet var det reell beslutningsutøvelse som medførte delt arbeidsgiveransvar. Dommen er senere vist til både i forarbeidene til arbeidsmiljøloven og rettspraksis.⁵⁷ Dette taler for at avgjørelsen har sterk prejudikatsverdi, og at den har relevans og vekt også i dag.

Tilfellet er derimot ikke unikt i Høyesteretts praksis. I Rt. 1995 s. 270 ble en bank som pantøver ilagt arbeidsgiveransvar etter å ha tatt et oppdrettsanlegg til tvangsbruk etter at virksomheten hadde misligholdt sine forpliktelser. Også her var grunnlaget for arbeidsgiveransvar faktisk utøvelse av styringsrett.

Ulrikka-avgjørelsens spesielle saksforhold med banken som panthaver gjør likevel at avgjørelsen får begrenset vekt for denne avhandlingens problemstilling. Generelt kan en panthavers stilling vanskelig sammenlignes med morselskapets stilling. Morselskap som sådan har som hovedregel ingen hjemmel til fullt ut å kontrollere beslutninger som fattes i konsernselskaper. Et forhold mellom en virksomhet og en panthaver kan derfor vanskelig fullt ut og generelt overføres til integrasjonen mellom selskaper i konsern. Dette forhold taler for å begrense dens rekkevidde.

3.3.2 Rt. 1982 s. 645 "Krankjennelsen"

Kjennelsen inntatt i Rt. 1982 s. 645 er en avgjørelse fra senere tid som viser at det kan være aktuelt med et ansvar for et annet rettssubjekt enn den formelle arbeidsgiver. Spørsmålet i

⁵⁶ NOU 1996:6 s. 41

⁵⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.74, og RG. 2002 s. 1551

saken var om en byggherre kunne ha ansvar for overtredelser begått av entreprenøren etter 1977-lovens § 87.

I den foreliggende sak var det en av entreprenørens ansatte som hadde utført arbeid i strid med gjeldende forskrifter i forbindelse med bruk av en kran ved bygningsarbeid. Det ble i den forbindelse utferdiget forelegg mot arbeidstakeren som hadde ledet arbeidet, som var ansatt hos entreprenøren, og mot byggherren.

Høyesterett var ikke enig med herredsrettens "*alminnelige syn*" på at ikke var åpning for straffeansvar for en byggherre for overtredelser begått av entreprenøren. Spørsmålet måtte etter utvalgets syn bero på en vurdering av de konkrete forhold. Det ble videre uttalt at det

*"På bakgrunn av formålet med den her aktuelle straffebestemmelse, må det være en naturlig forutsetning for ansvar for selskapet at det har hatt en reell myndighet til instruksjon og kontroll. Videre må det legges vekt på om selskapet kan ha hatt noen økonomisk interesse i overtredelsen."*⁵⁸

For spørsmålet om ansvars plassering for byggherren måtte de reelle forhold vurderes konkret. I denne saken kom Høyesterett til at byggherren ikke kunne ilegges ansvar. Høyesterett vektla at selskapene hadde hatt forskjellige eierinteresser, at det var entreprenøren selv som tatt beslutningene som førte til overtredelsen, og at bygningsarbeidet hadde blitt utført på entreprenørens eiendom.

Høyesteretts begrunnelse for ansvars plassering er av samme karakter som den vi så i Ulrikka-saken, nemlig de reelle forhold. I Ulrikka-saken var det imidlertid spørsmål om arbeidsgiveransvar i forbindelse med krav som oppstår *mellom* arbeidstaker og arbeidsgiver. I denne saken var det spørsmål om straffeansvar, der andre hensyn gjør seg gjeldende. Avgjørelsen må likevel ha relevans for spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar, idet den illustrerer domstolens vurdering av reelle forhold for ansvars plassering og arbeidsgiverposisjonen. Evju viser til at "*doktrinen om flere arbeidsgivere*" hadde sitt utspring på det strafferettslige området med denne avgjørelsen, sammen med kjennelsen inntatt Rt. 1985 s. 941.⁵⁹ Avgjørelsen vil gjennomgå i neste punkt.

⁵⁸ Kjennelsen s. 646

⁵⁹ Evju (2012) s.8

3.3.3 Rt. 1985 s. 941 "Alexander Kielland/OIS"

En avgjørelse som statuerer delt arbeidsgiveransvar på grunn av de reelle forhold er Rt. 1985 s. 941 "Alexander Kielland/OIS". Saken omhandlet ikke konsern, men samarbeid mellom selskaper om utføring av arbeidsoppgaver.

Saken ble utløst av at oljeplattformen Alexander Kielland havarerte. Påtalemyndigheten fant grunnlag for å straffeforfølge enkelte selskaper tilknyttet oljeplattformen i medhold av 1977-lovens § 87 jf. § 14 annet ledd på grunn av forsømmelse av plikten til å gi grunnleggende sikkerhetsopplæring for arbeidstakere i offshorevirksomhet.⁶⁰ Det ble utferdiget forelegg til Oil Industry Services AS ("OIS").

Vedrørende de faktiske forhold var OIS stiftet av seks mekaniske bedrifter og et ingeniørselskap. Selskapets formål var å skaffe medlemsbedriftene oppdrag gjennom koordinering av bedriftens ressurser som leverandør av materiell, utstyr, service og konsulentytelser. OIS inngikk i 1979 avtale med Philips Company Norway ("PCO") om utførelse av arbeidsoppgaver på oljeplattformen. OIS på sin side hadde inngått avtaler med de enkelte medlemsbedriftene som underleverandører, for å oppfylle forpliktelsene som fulgte av avtalen med PCO.

OIS anførte at selskapet ikke kunne holdes ansvarlig ettersom de etter selskapets syn ikke kunne regnes som arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand. De fire arbeidstakerne det var tale om, var etter selskapets syn ansatt i den enkelte bedrift som var tilsluttet OIS gjennom samarbeidsavtaler.

Høyesterett kom til at OIS måtte betraktes som arbeidsgiver i denne relasjon. Selv om ansettelsesforholdene forelå hos den enkelte medlemsbedrift, måtte ansvaret for den manglende sikkerhetsopplæringen tilligge OIS. Det avgjørende for Høyesterett synes å være at det i samarbeidsavtalen mellom PCO og OIS fremgikk at alt personell under arbeidet offshore skulle betraktes som OIS-personell, og at OIS hadde ansvar for arbeidets utførelse. Disse forhold, sammen med den arbeids- og ansvarsfordeling som byretten hadde pekt på, utgjorde "*typiske*

⁶⁰ Etter 1977-loven var reglene om forsvarlig arbeidsmiljø plassert i lovens § 14 første og annet ledd som anga henholdsvis pliktsubjekt og innholdet av plikten til et forsvarlig arbeidsmiljø. I den nye arbeidsmiljøloven ble ansvars plasseringen plassert i arbeidsmiljølovens kapittel 2., mens kravene til gjennomføring av pliktene arbeidsmiljø ble atskilt og inntatt i lovens kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøet.

*elementer i den styringsrett som følger av arbeidsgiverposisjonen".*⁶¹ Videre ble det uttalt at er flere bedrifter innen en "*paraplyorganisasjon*" kan bli ansett å være arbeidsgiver.⁶²

Byretten hadde fremhevet at bedriftene selv hadde skaffet nødvendig arbeidskraft, sørget for avlønning, skattetrekk, betaling av arbeidsgiveravgift og dekning av sosiale utgifter. Bedriftene hadde fått spesifisert hvilke arbeider som skulle utføres, antall arbeidere som trengtes og hvilke kvalifikasjoner som var nødvendig. Det var videre OIS som koordinerte arbeidet etter at de hadde fått arbeidskraften fra medlemsbedriftene.

Høyesterett vektla følgelig reell påvirkningsmulighet og reell beslutningsutøvelse, i vurderingen av hvem som hadde arbeidsgiveransvar. Vektleggingen av de reelle forholdene kjenner vi igjen fra Høyesteretts vurdering av bankens styring over rederiet i Ulrikka-saken.

Av Høyesteretts begrunnelse kan det trekkes flere slutninger. For det første gir avgjørelsen anvisning på at det er grunnlag for å statuere delt arbeidsgiveransvar mellom selskaper som har inngått et *tett* samarbeid om utførelse av konkrete arbeidsoppgaver. For det andre gir avgjørelsen retningslinjer for hva som må til i så måte. Høyesterett knytter følgelig ansvars plasseringen til hva som fremgår av avtaleforholdene mellom selskapene, og hvilke rettssubjekt som ut ifra de konkrete forhold har utøvet styringsretten. Vurderingen av disse momentene samlet var i denne saken tilstrekkelig til å statuere delt arbeidsgiveransvar.

Domstolens begrunnelse og det resultatet den kommer til, må medføre at avgjørelsen er av rettskildemessig verdi for spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar. Evju plasserer imidlertid denne avgjørelsen, sammen med Rt. 1982 s. 941, litt på siden om ansvars plassering i arbeidsretten, idet den etablerer delt arbeidsgiveransvar på det *strafferettslige* området.⁶³ Avgjørelsen knytter seg til arbeidsmiljø og straffeansvar, der andre hensyn gjør seg gjeldende. Avgjørelsen må likevel ha overføringsverdi til vurderingen av hvem som har arbeidsgiveransvar etter andre plikter som følger av arbeidsmiljøloven. Høyesteretts vurdering av rollen til OIS som reell utøver av instruksjon- og kontrollfunksjoner illustrerer domstolens holdning til hvilken betydning dette har for ansvars plassering. Avgjørelsen bør følgelig ha relevans for ansvars plassering etter arbeidsmiljøloven på generell basis.

Ved vurderingen av avgjørelsens rekkevidde må det i likhet med Ulrikka-saken må det spesielle saksforholdet og sakens kontekst tas med i betraktning. De tungtveiende hensyn som ligger bak kravene til det fysiske arbeidsmiljøet var trolig utslagsgivende i saken. Hensynene,

⁶¹ Dommens s.943

⁶² Ibid

⁶³ Evju (2012) s.8

sett i sammenheng med konkret rimelighet kunne vanskelig ledet til et annet resultat i denne saken. Rettsvirkningen av et eventuelt delt arbeidsgiveransvar i saken var også alvorlig idet det var tale om straffeansvar. Andre hensyn enn de rent arbeidsrettslige gjorde seg således gjeldende.

3.3.4 Rt. 1989 s. 231 "Exploration Logging"

Rt. 1989 s. 231 "Exploration Logging" er den første avgjørelsen der Høyesterett kommer med bemerkninger om arbeidsgiverposisjon og ansvars plassering for en annen enn den formelle arbeidsgiver i *konsernforhold*. Saken gjaldt rettmessigheten av avskjeden av tre oljeingeniører.

Dommen hadde sine forløpere med to kjennelser fra Høyesteretts kjæremålsutvalg inntatt i Rt. 1987 s. 1412 og Rt. 1988 s. 476. Kjennelsene angikk én og samme arbeidstaker som hadde sitt ansettelsesforhold i det amerikanske oljeselskapet Conoco Inc. USA. Arbeidstakeren hadde i en periode arbeidet i det norske datterselskapet Conoco Norway Inc., men ble på bakgrunn av flytteplikt fastsatt i avtale med morselskapet, beordret tilbake til USA. På bakgrunn av arbeidet i Norge, la Høyesteretts kjæremålsutvalg til grunn at arbeidstakeren også hadde et arbeidsforhold til det norske selskapet. Etter utvalgets syn betød dette imidlertid ikke at den internasjonale flytteplikten ikke bestod. Pålegget om å komme tilbake til USA kunne ikke anses som en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand, selv om det innebar at tilknytningen til det norske selskapet opphørte.

Høyesteretts vurdering i "Exploration Logging" er mer utførlig og veiledende enn drøftelsen i de nevnte kjennelser.

"Exploration Logging"-saken dreide seg om flere arbeidstakere som hadde inngått hovedansettelsesavtale med selskaper i det internasjonale Exploration Logging-konsernet. I kontraktene var det spesifikt angitt hvilke av selskapene innenfor konsernet som var arbeidsgiver for de respektive arbeidstakerne. Etter hovedansettelsesavtalen var det også inntatt en flytteplikt for ingeniørene som innebar at de kunne beordres til andre selskaper i konsernet.

Ingeniørene anførte at gjennom stasjonering og tiltredelse av stillinger i Bergen hadde de etablert nye og selvstendige kontraktsforhold med det norske selskapet Exploration Logging Norge AS. De mente at selskapet hadde "*alle reelle arbeidsgiverfunksjoner*", bortsett fra utbetaling av lønn som hadde skjedd fra morselskapet.⁶⁴ Ved å legge til grunn at Exploration Log-

⁶⁴ Dommens s. 237

ging Norge AS var arbeidsgiver, mente ingeniørene at arbeidsforholdene bare kunne bringes til opphør gjennom oppsigelse fra dette selskapet. Etter ingeniørenes syn hadde Exploration Norge AS blitt arbeidsgiver etter tiltredelse i Bergen.

Høyesterett kunne ikke tiltre ingeniørens synspunkter på dette punktet. Retten mente at hovedansettelsesavtalens bestemmelse om flytteplikt kom til anvendelse. Høyesterett behøvde således ikke å ta stilling til hvem som var arbeidsgiver, og vurderte følgelig ikke ansvarsplasingen direkte.

Høyesterett kom likevel med bemerkninger om betydningen av sammensatte forhold på arbeidsgiversiden. Retten kunne ikke gi et "*helt entydig svar på hvem som var arbeidsgiver for ingeniørene*", men mente at det var klart at det norske selskapet hadde utøvet viktige arbeidsgiverfunksjoner, herunder instruksjonsrett og ivaretagelsen av norsk arbeidsmiljølovgivning.⁶⁵ Exploration Logging Norge AS måtte i "*mange relasjoner*" anses som arbeidsgiver. Høyesterett understreket at det i internasjonalt pregede arbeidsforhold slik som det foreliggende var et "*åpenbart*" behov for at det kunne inngås avtale som pålegger arbeidstakeren en internasjonal flytteplikt innenfor selskaper som inngikk i konsernet.⁶⁶ Det var etter Høyesteretts syn mest nærliggende å anse arbeidstakeren som ansatt i konsernet, og retten viste til ordlyden i hovedansettelseskontraktens bestemmelse om flytteplikt.

Avgjørelsen viser at selv om *et* selskap i mange relasjoner måtte anses som arbeidsgiver, kan bestemmelser i arbeidsavtale som knytter plikten til et *annet* selskap i konsernet likevel bestå. Ingeniørene i Exploration Logging Norge AS hadde på mange måter et ansettelsesforhold i dette selskapet, samtidig som de hadde en flytteplikt på tvers av konsernets selskaper. Dommen og kjennelsene statuerer ikke et delt arbeidsgiveransvar, men kan sees på som et utslag av adgangen til å avtale at flere enn ett rettssubjekt kan være arbeidsgiver, her i favør av arbeidsgiver. Selv om Høyesterett ikke kommer med prinsipielle uttalelser om delt arbeidsgiveransvar, forutsetter domstolen at man kan ha delt arbeidsgiveransvar.⁶⁷ Evju fremholder at Exploration Logging er det "*første klare eksempelet*" på doktrinen om flere arbeidsgivere.⁶⁸ Dommen må følgelig ha rettskildemessig vekt i spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar.

Videre innebærer dommens resultat at det i realiteten legges til grunn at det er adgang til å operere med et dobbelt sett av ansettelsesforhold eller ansettelse i konsernet som helhet. Høy-

⁶⁵ Dommens s.237

⁶⁶ Ibid s.238

⁶⁷ I denne retning også Jakhelln (2004) s.85

⁶⁸ Evju (2012) s.8

esteretts uttalelser tyder på at retten var av den oppfatning at sammensatte arbeidsgiverforhold ikke var spesielt problematisk, men tvert i mot hensiktsmessig i denne typen virksomhet.

Det kan settes spørsmålsteget ved hensiktsmessigheten av å anse arbeidstakeren som ansatt i konsernet. På den ene siden taler hensynet til selskapsgruppens fleksibilitet vedrørende rotasjon av arbeidsstokken for en slik tilnærming. Arbeidstaker er på sin side tjent med klarhet i *hvilket* av selskapene som er arbeidsgiver.

For arbeidstakerne i de ovennevnte avgjørelsene medførte de doble ansettelsesforholdene at det for dem fremsto uklart hvor de hadde sitt arbeidsforhold. Dette skapte igjen uklarhet om rekkevidden av pliktene i ansettelsesforholdene og deres innbyrdes forhold til hverandre. Det følger av høyesterettspraksis at det er av sentral betydning for en arbeidstaker å kjenne til hvem som er arbeidsgiver, og at arbeidsgiver har en plikt til å sørge for nødvendig avklaring om dette, jf. Rt. 1993 s. 954 og aml. § 14-6 nr. 1 bokstav a.

Kontraktsmessig uklarheter kan ha betydning for arbeidsgiveransvaret idet uklarheten kan tolkes i disfavør av arbeidsgiver. Uklarhet var det imidlertid ikke i "Exploration Logging", hvor arbeidsgiver var spesifikt *angitt* i ansettelsesavtalen. Sakens kjerne var mer knyttet til konsekvensene av at arbeidstaker har plikter overfor flere rettssubjekter. Høyesteretts vektlegging av klarhetskravet for ansvars plassering har også vist seg i avgjørelsen inntatt Rt. 1993 s. 490, som vil bli behandlet i punkt 3.3.7.

3.3.5 Rt. 1990 s. 1126 "Wärtsilä"

En sentral avgjørelse om delt arbeidsgiveransvar er Rt. 1990 s. 1126 "Wärtsilä". Saken gjaldt oppsigelsen av daglig leder i et norsk datterselskap av et finsk morselskap. Det var dissens om erstatningskrav for tapt lønn frem til domsavsigelsen, men avgjørelsen var enstemmig på punktene om arbeidsgiveransvaret og hvorvidt oppsigelse var saklig.

Det finske selskapet Oy Wärtsilä AB opprettet i 1978 datterselskapet Wärtsilä AS i Norge. Morselskapet var eneaksjonær i det nyopprettede selskapet. Datterselskapet skulle fungere som et markedsførings- og salgsselskap for de forskjellige divisjoner i morselskapet i Finland. En ansatt ingeniør i det finske selskapet ble satt inn som administrerende direktør i datterselskapet og flyttet til Oslo for å lede driften der.

Den daglige lederens ansettelsesforhold var regulert i en avtale som ble inngått med morselskapet i 1980. Det fremgikk av avtalen at han var ansatt i datterselskapet som administrerende direktør. Avtalen inneholdt også særskilte reguleringer som fortsatt knyttet ham til morselska-

pet. Det var i avtalen forutsatt at hans opphold i Norge ikke skulle være varig. Avtalen skulle automatisk fornyes hvert år dersom den ikke skriftlig ble sagt opp av partene. Daglig leder hadde videre rett til å gjeninntre i morselskapets tjeneste ved opphør av tjenesten for datterselskapet. Morselskapet hadde på sin side rett til å si opp avtalen dersom det ble besluttet at datterselskapet skulle legges ned.

Morselskapets ulike divisjoner etablerte med tiden nye markedsførings- og salgskanaler. Det norske datterselskapet fungerte til slutt bare som markedsførings- og salgskontor for dieseldivisjonen. Datterselskapets virksomhet ble overført til et nystiftet selskap og den daglige lederen ble sagt opp. Daglig leder rettet søksmål både mot morselskapet og datterselskapet med påstand om at oppsigelsen var usaklig, samt krav om erstatning.

For Høyesterett var det første spørsmålet hvem som var arbeidsgiver i denne situasjonen. Dette for å avklare hvem som var pliktsubjekt etter stillingsvernsreglene.

Høyesterett kom til at den daglige lederens arbeid i datterselskapet klart var et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven. Et slikt utgangspunkt medførte likevel ikke at det kun var datterselskapet i konsernet som kunne ha arbeidsgiveransvar. Flertallet uttalte:

"Jeg bemerker at jeg ikke kan se at det etter arbeidsmiljøloven er noe til hinder for å anse et datterselskap og et morselskap for å ha felles arbeidsgiveransvar hvor arbeidsgiverfunksjonene er delt mellom selskaper slik det her er tilfelle jfr. til sammenligning Rt-1989-231, særlig side 237-238".⁶⁹

Henvisningen til "Exploration Logging" skyldes nok at det i denne saken implisitt ble statuert et delt arbeidsgiveransvar.⁷⁰ Av uttalelsen er det videre noe uklart på hvilken måte arbeidsgiverfunksjonene kan være delt.

Adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar begrunnes i saksforholdet. Høyesterett fremhevet i den forbindelse det spesielle avtaleforholdet som forelå. Avtalen om ansettelsesforhold i datterselskapet var inngått med morselskapet. Selv om ansettelsesforholdet var avtalt å bestå mellom den daglige lederen og datterselskapet, var det i avtalen inntatt reguleringer som angikk den daglige lederens fortsatte forhold til morselskapet, og motsatt. Avtaleforholdet måtte anses som en særkonstruksjon i konsern-sammenheng.

⁶⁹ Dommens s.1133

⁷⁰ Se punkt 3.3.4

Videre viste Høyesterett til konkrete omstendigheter omkring den daglige lederens ansettelsesforhold. Når det gjaldt avlønning, hadde dette skjedd gjennom det norske datterselskapet. Derimot skulle hans pensjonsrettigheter tilsvare dem han ville hatt som ansatt i morselskapet. De nærmere lønns- og pensjonsforhold under arbeidet i Norge var videre avtalt mellom ham og morselskapet. Av avtalen fremstod det for Høyesterett at morselskapet hadde avgjørende innflytelse på hans lønns- og pensjonsforhold. Vedrørende utførelsen av ledervervet i Norge fremhevet retten at den daglige lederen *"var forpliktet til å følge de direktiver som til enhver tid ble gitt av morselskapets ledelse"*.⁷¹ Etter Høyesteretts syn hadde morselskapet instruksjonsrett over den daglige lederens utførelse av arbeidsoppgaver.

Når det gjelder opphør av ansettelsesforholdet uttalte førstvoterende at morselskapet hadde en "indirekte" oppsigelsesrett ved å kunne si opp arbeidsavtalen fra 1980. For øvrig påpekte retten at oppsigelsesbrevet den daglige lederen mottok kom fra morselskapet.

Morselskapet hadde med andre ord utøvd sentrale arbeidsgiverfunksjoner. Morselskapet hadde kontroll over de økonomiske forhold, arbeidets utførelse og gjennom de spesielle avtaleforhold, også kontroll over avtaleforholdets eksistens. Høyesterett kom derfor til at morselskapet i denne saken måtte ha et arbeidsgiveransvar. Begrunnelsen var en

"samlet vurdering av forholdet mellom datterselskap og morselskap og de plikter og rettigheter [den daglige lederen] hadde overfor morselskapet".⁷²

Av uttalelsen kan det slutes at det avgjørende for ileggelsen av delt arbeidsgiveransvar var det spesielle avtaleforholdet mellom morselskapet og datterselskapet, i tillegg til morselskapets reelle utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. Hva som var utslagsgivende er ikke klart ut fra Høyesteretts uttalelser, men begrunnelsen gir anvisning på en helhetsvurdering.

Etter å ha ilagt arbeidsgiveransvar for både datterselskap og morselskap var spørsmålet om oppsigelsen av daglig leder var saklig etter arbeidsmiljøloven. Høyesterett så det slik at oppsigelsen skyldtes rasjonalisering av driften og var en følge av overdragelse av datterselskapets funksjoner. For at oppsigelsen skulle anses som saklig måtte morselskapet og datterselskapet ha oppfylt plikten til å tilby annet passende arbeid i virksomheten jf. 1977-lovens § 60 nr.2. Høyesterett konkluderte med at plikten var overholdt og at oppsigelsen var saklig.

⁷¹ Dommens s.1132

⁷² Ibid s.1132

Høyesteretts vektlegging av morselskapets styring og kontroll viser at det ved anvendelsen av stillingsvernsreglene i konsern, kan være relevant å se hen til hvor beslutningen om oppsigelse faktisk tas. Blir beslutningen tatt av morselskapet, vil det være risiko for ansvar for morselskapet. Dette aspektet kjenner vi igjen fra Ulrikka-saken, der bankens beslutningsutøvelse i rederiet medførte at banken ble ansvarlig for lønnskrav fra arbeidstakerne om hadde blitt oppsagt på grunn av virksomhetens forhold. I begge sakene var det følgelig relevant at andre rettssubjekter enn den formelle arbeidsgiveren hadde utøvet reell beslutningsmyndighet. Det kan imidlertid stilles spørsmålsteget ved om den reelle beslutningsutøvelse kunne stått på egne ben som begrunnelse, sett bort ifra de spesielle avtaleforhold som forelå.

Felles for Wärtsilä-saken og Exploration Logging-saken var at det i begge tilfellene var arbeidsavtalen som forpliktet arbeidstakeren til flere rettssubjekter. I henhold til arbeidsavtalen var arbeidstakeren henholdsvis forpliktet til å arbeide midlertid et annet sted enn den opprinnelige arbeidsplassen og forpliktet til å flytte på seg innad i konsernet. I begge tilfeller skyldes forpliktelsene disposisjoner fra morselskapenes side.⁷³ I "Exploration Logging" var det avtalen som sådan som medførte at det forelå en adgang til å disponere arbeidstakeren på tvers av konsern. Som påpekt ovenfor var det dette forhold som ga grunnlag for å statuere delt arbeidsgiveransvar. I Wärtsilä-saken var det avtalen arbeidstakeren hadde med morselskapet, men også morselskapets utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, som medførte at det ble statuert delt arbeidsgiveransvar.

På bakgrunn av disse to avgjørelsene har Jakhelln fremholdt at det kan oppstilles en grunnsetning om at der det opereres med en flytteplikt mellom samarbeidende selskaper, må det være en presumpsjon for at arbeidsgiveransvar ikke bare er begrenset til det selskap som er part i arbeidsavtalen, men at det vil kunne omfatte alle de geografiske atskilte deler av arbeidsgivers virksomhet.⁷⁴ Presumpsjonen kan imidlertid kritiseres i den grad den antyder eksistensen av en hovedregel om at der det er avtale om flytteplikt for arbeidstaker på tvers av konsernets selskaper oppstår ett delt arbeidsgiveransvar. I "Exploration Logging" ble det kun indirekte uttrykt et delt arbeidsgiveransvar. I "Wärtsilä" var det en spesiell avtale sett i sammenheng med særskilte momenter som ga grunnlag for statuering av delt arbeidsgiveransvar. Å benytte disse avgjørelsene til å oppstille en presumpsjon for et ansvar på tvers av konsern der det er avtalt flytteplikt, vil etter min mening være å trekke avgjørelsens rekkevidde vel langt.

⁷³ Jakhelln (2004) s.87

⁷⁴ ibid

3.3.6 Rt. 1993 s. 345 "Matherson-Selig"

Rt. 1993 s. 345 "Matherson-Selig" er et annet eksempel hvor de reelle forholdene var avgjørende for delt arbeidsgiveransvar. I saken hadde arbeidstakere i Matherson-Selig European AS blitt sagt opp på grunn av manglende behov for arbeidskraft i selskapet. Avviklingen skyldtes den sterke konkurranse selskapet hadde fått fra Norcolour AS, som hadde blitt opprettet av en utbrytergruppe av aksjonærer i Matherson-Selig European AS. Arbeidstakerne gikk til søksmål med påstand om usaklig oppsigelse, Matherson-Selig European AS krevde på sin side fratredelseskjennelse. Når saken skulle opp til behandling i Høyesteretts kjæremålsutvalg hadde Matherson-Selig AS overtatt aksjemajoriteten i Norcolour AS. Kjæremålsutvalget mente at fratredelsesspørsmålet måtte vurderes ut ifra forholdene på avgjørelsestidspunktet. På grunn av Matherson-Selig European AS' eierforhold i Norcolour AS hadde de tidligere instanser lagt til grunn at selskapene måtte anses som samme virksomhet i relasjon til daværende arbeidsmiljølov § 60 nr. 2, nå inntatt i aml. § 15-7 annet ledd. Utvalget kunne ikke se at lagmannsretten hadde bygget på en uriktig lovtolkning, og ble forkastet.

Avgjørelsens resultat medfører at den er relevant for spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar. Dommen er interessant idet Høyesterett har en litt annen tilnærming til ansvars plasseringen enn de ovennevnte høyesterettsavgjørelser. I saken stilte ikke Høyesterett det overordnede spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver eller hvem som har arbeidsgiveransvar. Domstolen løste spørsmålet ved en tolkning av virksomhetsbegrepet. Spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar inngikk som en del av tolkningen og subsumsjon av begrepet. Resultatet av tolkningen ble et delt arbeidsgiveransvar i relasjon til den konkrete plikten. I avhandlingens punkt 3.4 vil jeg vise at lagmannsrettene i flere saker har hatt tilsvarende tilnærming.

3.3.7 Rt. 1993 s. 490 "Reksten"

Et spesielt tilfelle er Rt. 1993 s. 490 "Reksten". I saken var spørsmålet om hvem som var arbeidsgiver for en maskinsjef og ansvarlig for et krigsrisikotillegg som tilkom maskinsjefen. Selskapet, som hadde vært manager for taubåter som var flagget ut fra Panama, hevdet at det var rederiet som var arbeidsgiver. Høyesterett løste spørsmålet om hvem som var arbeidsgiver ut fra avtalerettslige betraktninger, herunder partenes utsagn og opptreden.

Maskinsjefen hadde inngått en hyrekontrakt hvor det fremgikk at han skulle arbeide på taubåten, men det manglet opplysninger om hvem som var reder og eventuelt om det var en annen arbeidsgiver. Det var imidlertid kun Reksten Management AS (Reksten), managementselskapet, som hadde hatt kontakt med maskinsjefen om arbeidsforholdet etter at arbeidet på taubå-

ten hadde startet. Høyesterett var enig med lagmannsrettens flertall om at maskinsjefen var av den klare oppfatning at han skulle begynne hos Reksten. Spørsmålet for Høyesterett var om forhold etter tidspunktet for avtaleinngåelse kunne gi grunn til en annen oppfatning hos arbeidstakeren. Ved å se på Rekstens atferd, ble spørsmålet videre om selskapet på en "*tilstrekkelig tydelig måte under de eksisterende forhold*" hadde gitt uttrykk for at selskapet ikke var arbeidsgiver.⁷⁵ Høyesterett besvarte spørsmålet benektende under tvil. Begrunnelsen var at Reksten ikke hadde gjort nok for å klargjøre overfor maskinsjefen at de ikke var arbeidsgiver. Tvilen skyldtes at visse faktiske forhold tilsa at det kunne være aktuelt med en utenlandsk arbeidsgiver. Høyesterett fremhevet viktigheten av hvilke opplysninger som var gitt om arbeidsgiverposisjonen når det er aktuelt med utenlandsk arbeidsgiver, med de konsekvenser det kan ha for arbeidstakerens rettsstilling. Arbeidstakeren fikk medhold i sin tolkning av kontraktsforholdet, og at det måtte tolkes i samsvar med hans forutsetninger.

Dommen gir anvisning på at arbeidsgiverposisjonen i et gitt tilfelle kan gå utover selskapet som hevder seg ubundet. Der forhold omkring avtaleinngåelsen og etterfølgende forhold gir berettiget forventning om hvem som er kontraktspart, har selskapet som for alle praktiske formål opptrer som arbeidsgiver, plikt til å bringe klarhet i avtaleforholdene. Ut i fra Høyesteretts vurderinger vil hensynet til arbeidstaker veie tungt dersom arbeidsgiver kunne foretatt seg noe. Der arbeidstaker er i god tro om sine subjektive forutsetninger, kan delt arbeidsgiveransvar oppstilles på avtalerettslig grunnlag.

3.3.8 Rt. 1997 s. 623 "PPD"

Dommen inntatt i Rt. 1997 s. 623 "PPD" er et eksempel på at både avtalerettslige betraktninger og vurderingen av de reelle forhold kan vurderes i sammenheng. Avgjørelsen er videre et eksempel på at delt arbeidsgiveransvar ikke ble ilagt, etter å ha vurdert dette med utgangspunkt i både Wärtälä-saken og Reksten-saken. Saken omhandlet et spesielt organisatorisk tilfelle, men domstolens vektlegging av de reelle forhold illustrerer rekkevidden av Høyesteretts tidligere avgjørelser.

Saken angikk et interkommunalt Pedagogisk-Psykologisk Distriktssenter. Senteret hadde blitt opprettet av seks kommuner, og fungerte med et eget styre bestående av medlemmer fra kommunene, fylkeskommunen og arbeidstakerorganisasjonene til de ansatte. Det var styret som hadde ansatt daglig leder og det øvrige personalet, men det var ikke inngått noen arbeidsavtaler. På et tidspunkt besluttet styret å legge ned senteret og de åtte ansatte ble sagt opp.

⁷⁵ Dommens s.494

På bakgrunn av oppsigelsene gikk arbeidstakerne til søksmål mot PPD-senteret og samarbeidskommunene og hevdet at oppsigelsene var usaklige fordi samarbeidskommunene pliktet å tilby dem passende stillinger i kommunene etter daværende arbeidsmiljølovs § 60 nr. 2. Det sentrale spørsmålet var om samarbeidskommunene hadde delt arbeidsgiveransvar for de åtte oppsagte. Kommunene hadde akseptert at dersom de ble ansett som arbeidsgivere, var oppsigelsene usaklige.

Høyesteretts flertall på fire dommere vurderte først om PDD-senteret var et rettssubjekt og kom til at dette var tilfelle. Høyesterett uttalte blant annet at *"styret ved PPD-senteret må anses for å ha vært arbeidsgiver for de ansatte ved senteret jf. arbeidsmiljølovens § 4 første ledd."* Flertallet fastholdt med dette et utgangspunkt om at PPD-senteret var formell arbeidsgiver og ansvarssubjekt etter arbeidsmiljøloven.

Flertallet gikk deretter over til å vurdere om det forelå grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. Flertallet angrep spørsmålet med to innfallsvinkler. Først ut ifra reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner og deretter ut ifra betraktninger om uklarheter i arbeidsgiverforholdet.

Flertallet uttalte at flere rettssubjekter kan ha et arbeidsgiveransvar etter daværende arbeidsmiljølov § 60 nr. 2 dersom arbeidsgiverfunksjonene har vært delt mellom dem, med henvisning til Wärtsilä-saken. Førstvoterende anså at dette ikke var tilfelle og uttalte at *"[a]lle sentrale arbeidsgiverfunksjoner har tilligget og blitt utøvet av styret ved PPD-senteret"*.⁷⁶

Arbeidsgiveransvar kunne følgelig ikke ilegges samarbeidskommunene. Det ble lagt vekt på at styret ved PPD-senteret hadde ansatt arbeidstakerne, og at styringsretten formelt og reelt hadde vært tillagt styret.

Høyesteretts flertall kom videre med uttalelser om rekkevidden av Wärtsilä-dommen. Sentralt var det at det i Wärtsilä-saken forelå en avtale mellom morselskapet og den oppsagte, og en samlet vurdering av forholdet mellom mor og datterselskap tilsa at morselskapet måtte anses som arbeidsgiver. Måten arbeidsgiverfunksjonene var delt mellom selskapene i Wärtsilä-saken syntes etter domstolens mening, å være spesielle. I tillegg mente flertallet at uttalelser i rettspraksis om forholdet mellom selskaper i konsernforhold, ikke kunne få anvendelse ved et interkommunalt samarbeidsforetak.

⁷⁶ Dommens s.631

Flertallet vurderte også hvorvidt delt arbeidsgiveransvar kunne statueres på bakgrunn av uklarhet om arbeidsgiverposisjonen. I denne forbindelse mente førstvoterende at Reksten-avgjørelsen ikke kunne ha særlig overføringsverdi til den foreliggende sak. Det var fra arbeidstakernes side lagt frem lite opplysninger om arbeidsavtalene, og det var heller ingen holdpunkter for at det var inngått. Førstvoterende uttalte at "[d]et foreligger ingen opplysning om at det fra PPD-senterets side overfor de ansatte er gitt uttrykk for at samarbeidskommunene hadde et arbeidsgiveransvar overfor dem".⁷⁷ Videre vurderte førstvoterende om samarbeidskommunene i forbindelse med informasjon om nedleggelsen hadde gitt arbeidstakerne en berettiget forventning om ansettelse eller arbeidsgiveransvar. Samarbeidskommunene hadde, etter førstvoterendes syn, ikke gitt de ansatte "noen rimelig foranledning til å tro at det var tale om ansettelse i stilling hos samarbeidskommunene".⁷⁸ Høyesteretts flertall konkluderte følgelig med at det heller ikke ut fra avtalerettslige betraktninger kunne pålegges samarbeidskommunene arbeidsgiveransvar.

Mindretallet representert av dommer Aasland kom på sin side til at kommunene måtte ilegges arbeidsgiveransvar. Mindretallet vektla i stor grad hvilken forventning arbeidstakerne hadde om arbeidsgiverposisjonen. Etter den dissenterende dommers syn var arbeidsgiverposisjonen "dårlig klargjort for de ansatte".⁷⁹ På bakgrunn av de faktiske forhold mente dommeren at var "nærliggende" for arbeidstakerne å anse samarbeidskommunene som ansvarlige etter stillingsvernsreglene. Vektleggingen av arbeidstakers forventning kjenner vi igjen fra begrunnelsen i "Reksten", der uklarheten om avtaleforholdene medførte delt arbeidsgiveransvar.

Mindretallet går videre inn på en vurdering av kommunenes styring og stilling overfor PPD-senteret. Selv om Wärtsilä-saken skilte seg fra den foreliggende, var en bedømmelse som i Wärtsilä-saken "nærliggende, hensett til kommunenes ansvar for og sterke styring med virksomheten".⁸⁰

Sammenfatningvis ble delt arbeidsgiveransvar vurdert både ut fra avtalerettslige betraktninger og av reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. I denne saken medførte ingen av grunnlagene delt arbeidsgiveransvar. Førstvoterendes vurdering av Wärtsilä-saken og Reksten-saken viser avgjørelsene begrensede overføringsverdi til andre saksforhold. Mindretallet bedømte på sin side de konkrete forhold annerledes.

⁷⁷ Dommens s.633

⁷⁸ Ibid

⁷⁹ Dommens s.635

⁸⁰ Ibid

3.4 Praksis fra lagmannsretten

3.4.1 Innledning

I PPD-dommen vurderte Høyesterett delt arbeidsgiveransvar, blant annet på bakgrunn av de reelle forholdene i saken. Senere avgjørelser fra lagmannsrettene viser at det er dette grunnlaget som i dag er det mest aktuelle vurderingstema ved spørsmål om delt arbeidsgiveransvar. Fremstillingen er ikke ment å gi en uttømmende oversikt over relevant lagmannsrettspraksis, men avgjørelsene som er valgt ut illustrerer betydningen av de reelle forhold som grunnlag for delt arbeidsgiveransvar i konsern.

3.4.2 LB-1999-3137

Borgarting lagmannsretts dom i LB-1999-3137 gjaldt en økonomisjef som hadde blitt ansatt i et norsk datterselskap. Arbeidstakeren krevde erstatning for usaklig oppsigelse fra det danske morselskapet. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen ikke var usaklig, og det ikke var grunnlag for erstatning. Selv om det ikke var av betydning for resultatet kom domstolen med generelle bemerkninger knyttet til ansvar for morselskapet.

Retten uttalte at selv om det i visse tilfeller kan være grunnlag for delt arbeidsgiveransvar

"skal [det] likevel mye til for å skjære gjennom den formelle selskapsstruktur og legge til grunn at morselskapet har del i arbeidsgiveransvaret for en arbeidstaker knyttet til et datterselskap. Det er for eksempel ikke tilstrekkelig at morselskapet kontrollerer datterselskapet gjennom posisjon som eneksjonær."

Uttalelsen viser at terskelen er høy, hvilket samsvarer med lovgivers intensjon om at det skal en del til for at delt arbeidsgiveransvar kan statueres. Videre viser uttalelsen at morselskapets kontroll og posisjon som sådan, ikke er tilstrekkelig. Rettens oppstilling av de rettslige utgangspunkter kan også sies å harmonere med Høyesteretts praksis om at delt arbeidsgiveransvar kun er ilagt i særtilfeller.

Lagmannsretten knyttet deretter bemerkninger til Wäertsila-dommen og understreket at arbeidstakeren der hadde hatt sterk tilknytning til morselskapet. Det ble påpekt at ansettelsesforholdet var inngått med morselskapet, at arbeidstakeren lenge hadde arbeidet i morselskapet, og at arbeidstakeren hadde rett til å gjeninntre i morselskapet etter avsluttet arbeid i Norge. Saksforholdet i denne saken kunne ikke sammenliknes med det som der var tilfelle. Mors-

elskapet kunne, etter rettens syn, ikke anes å ha arbeidsgiveransvar da det verken forelå tilsvarende avtaleforhold eller andre reelle forhold som skulle tilsi gjennomskjæring.

Selv om drøftelsen av de rettslige utgangspunkter var et obiter dictum, kan de anses veiledende den grad det kan sluttet noe om terskelen for delt arbeidsgiveransvar og rekkevidden av Wärtsilä-dommen.

3.4.3 RG. 2001 s. 1138

RG. 2001 s. 1138 omhandlet konsern og plikten til å tilby annet passende arbeid. På samme måte som Høyesterett gjorde i Matherson-Selig-saken, tok lagmannsretten utgangspunkt i tolkningen av virksomhetsbegrepet etter 1977-lovens § 60 nr. 2.⁸¹

Vedrørende de rettslige utgangspunktene uttalte lagmannsretten at hvorvidt et mor- og et datterselskap skal anses som én og samme "virksomhet" i relasjon til plikten til å tilby annet passende arbeid kunne være usikkert. Lagmannsretten mente at på grunn av de spesielle forhold som forelå måtte selskapene identifiseres. Begrunnelsen var datterselskapets "*totale avhengighet*" av morselskapet og den beskjedne aktivitet som hadde funnet sted i datterselskapet. Lagmannsretten mente at Matherson-Selig-saken og Wärtsilä-saken støttet et slikt standpunkt, men gikk ikke nærmere inn på avgjørelsene.

Lagmannsretten vurderte følgelig ikke uttrykkelig hvem som var arbeidsgiver eller om det var grunnlag for å statuere delt arbeidsgiveransvar. Retten vurderte om mor- og datterselskap kan utgjøre en og samme virksomhet i relasjon til plikten til å tilby annet passende arbeid. Avgjørelsen viser videre at Wärtsilä-saken og Matherson-Selig-saken har prejudikatsverdi, samtidig som lagmannsretten ikke er særlig presis vedrørende de rettslige utgangspunkter. I denne saken var det datterselskapets avhengighet av morselskapet og den manglende realitet i datterselskap som utgjorde særskilt grunnlag.

⁸¹ Se punkt 3.3.6

3.4.4 RG. 2002 s. 1551 "Oddstøl"

I de ovennevnte lagmannsrettsdommene ble forholdet mellom selskapene ikke vurdert inngående. I RG. 2002 s. 1551 "Oddstøl" var relasjonen mellom mor- og datterselskap derimot gjenstand for vurdering. Saken gjaldt to arbeidstakere som hadde arbeidet i Oddstøl Elektronikk AS, men som på et tidspunkt begynte å arbeide i det heleide datterselskapet Nor-Tronic AS. Nor-Tronic AS gikk etter en tid konkurs, og arbeidstakerne ble sagt opp. Arbeidstakerne gikk til søksmål mot morselskapet med påstand om at oppsigelsene var usaklige.

For lagmannsretten var hovedspørsmålet om morselskapet hadde arbeidsgiveransvar for datterselskapets arbeidstakere. Lagmannsretten fant at det ikke var noe "*påfallende*" ved opprettelsen av datterselskapet. Videre uttalte lagmannsretten at

"[d]et må legges til grunn at det normalt er koordinering av virksomhetene innenfor konsern, og at helhetlig styring som kan bidra til rasjonell drift og gi synergieffekt er fullt lovlig og ikke i seg selv medfører arbeidsgiveransvar for morselskap for ansatte i datterselskap".

I dette tilfellet fant lagmannsretten at samme innehavere av styreverv i de to selskapene, utvekslingen av arbeidskraft og økonomisk bistand fra morselskapet til datterselskap ikke var "*irregulært*" eller "*kritikkverdig*".

Lagmannsretten gikk deretter over til vurderingen av sakens hovedproblemstilling. Retten viste til rettspraksis og la til grunn at morselskapet kunne pålegges arbeidsgiveransvar for ansatte i datterselskaper i det lagmannsretten omtalte som "*høyst ekstraordinære tilfeller*". Etter lagmannsrettens syn var Ulrikka-dommen og Wärtsilä-dommen eksempler på slike ekstraordinære tilfeller.

I den konkrete vurderingen fremholdt lagmannsretten at "*[f]orholdet mellom mor- og datterselskap hadde vært som i konsern flest*". Etter lagmannsrettens syn hadde opprettelsen av selskapet klart hatt realitet og det kunne være tale om noen omgåelse av loven i form av "*utilbørlige transaksjoner i selskapsforhold som ikke tåler dagens lys eller som av andre grunner ikke fortjener lovbeskyttelse*".

Vedrørende arbeidsgiverfunksjoner understreket lagmannsretten at morselskapet ikke hadde erklært seg som sideordnet arbeidsgiver med datterselskapet og det var ikke gitt noen garantier om arbeid. Videre mente lagmannsretten at faktum skilte seg fra de sakene der det hadde blitt statuert delt arbeidsgiveransvar. For det første forelå det ikke noe avtaleforhold som kun-

ne sammenlignes med det som forelå i Wårtsilå-saken. For det andre kunne det ikke trekkes paralleller til Ulrikka-dommen, hvor det var den sterke reelle posisjonen til banken som pant-haver som var det avgjørende for at delt arbeidsgiveransvar forelå. Lagmannsretten konkluderte med at det i denne saken ikke var tale om noe annet enn et regulært konsernforhold, og at det derfor ikke var grunnlag for å statuere arbeidsgiveransvar for morselskapet.

Avgjørelsen understreker to viktige poeng. For det første kommenterer den hovedregelen om arbeidsgiveransvar og at Ulrikka-saken og Wårtsilå-saken var unntakstilfeller. Det at sakene er konkret begrunnet i spesielle saksforhold trekkes fram, og de blir omtalt som ekstraordinære tilfeller. For det andre viser avgjørelsen betydningen av konsernforholdet for ansvarsplasse- ringen. Selv om morselskap og datterselskap på flere måter reelt er tilknyttet hverandre, også hva angår arbeidsforholdene, er ikke dette tilstrekkelig. Lagmannsretten understreket at et regulært konsernforhold ikke medfører at hovedregelen om hvem som har arbeidsgiveransva- ret skal fravikes.

3.4.5 RG. 2004 s. 255 "Adresseavisen"

I RG. 2004 s. 255 "Adresseavisen" foretok lagmannsretten forholdet mellom mor- og datter- selskap. Kjernen i saken var om Adresseavisen AS som morselskap kunne pålegges arbeids- giveransvar for to oppsagte i datterselskapet Adresseavisen Telefontjenester AS. Konkret var spørsmålet om Adresseavisen AS hadde plikt til å finne annet passende arbeid i morselskapet. Vedrørende arbeidsgiveransvar og hvorvidt oppsigelsene var saklig delte retten seg i et flertall på tre dommere og et mindretall på to dommere.

Adresseavisen Telefontjenester AS var opprettet av Adresseavisen AS for å drive telefonsalg. I likhet med ti andre hadde de to arbeidstakerne blitt ansatt i deltids kveldsstillinger og arbei- det utelukkende med abonnementsalg. For denne aktiviteten var det for lagmannsretten klart at Adresseavisen Telefontjenester AS var arbeidstakernes arbeidsgiver. Opprettelsen og orga- niseringen av datterselskapet var det etter lagmannsrettens syn "*ingenting suspekt ved*".

Årsaken til tvisten var endring av de to arbeidstakernes stillinger. Arbeidstakerne hadde blitt tilbudt annonsesalg på dagtid og de inngikk en tilleggsavtale med Adresseavisen Telefontje- nester AS for å arbeide heltid med salg av annonser for internettutgaven av Adresseavisens nettutgave og finn.no. Prosjektet var begrenset til ett år og arbeidstakerne ble deretter henvist til sine opprinnelige avtaler om kveldsarbeid. Arbeidstakerne mente at ansettelsesforholdet hadde blitt permanent endret til dagstillingene på heltid, og at tilbakeføringen utgjorde usaklig oppsigelse. Sakligheten av oppsigelsene var etter arbeidstakernes syn betinget av at Adressea- visen AS hadde oppfylt sin plikt til å tilby annet passende arbeid i morselskapet.

Lagmannsrettens flertall redegjorde for de rettslige utgangspunkter og adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar. Det ble uttalt at

"utgangspunktet er at to selvstendige selskaper har hvert sitt selvstendige arbeidsgiveransvar som er begrenset til ansatte i eget selskap".

Det ble videre understreket at *"det ikke gjelder noe utvidet arbeidsgiverbegrep eller særskilte overlappende regler for ansvaret i konsernforhold og at arbeidsgiver er den som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste"*, med henvisning til dagjeldende arbeidsmiljølov § 4. Denne arbeidsgiveren er rettssubjekt for de rettigheter og plikter som stiftes overfor arbeidstaker. Flertallet poengterte her hovedregelen om ansvars plassering som også gjelder i konsern. Der hvor det foreligger sammensatte arbeidsforhold, kan det arte seg annerledes. Flertallet uttalte i den tilknytning at

"arbeidsgiverbegrepet er relativt og må tåle tilpasning til virkelighetens verden når de formelle strukturer forstyrres av motstridende realiteter. Særlig viktig er da spørsmålet hvem som utøver styringsretten og om det utføres sammenfallende oppgaver."

Om innholdet i læren om delt arbeidsgiveransvar fremholdt flertallet at det må være utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner som reelt må ha vært delt mellom forskjellige rettssubjekter. Videre ble det uttalt at det følger av rettspraksis at statuering av delt arbeidsgiveransvar på tvers av det formelle krever særskilt grunnlag og beror på en konkret vurdering.

I den konkrete vurderingen var det året arbeidstakerne hadde arbeidet dagtid heltid og forholdet mellom selskapene i denne perioden, som kunne tilsi et eventuelt arbeidsgiveransvar for Adresseavisen AS.

Flertallet tok utgangspunkt i at Adresseavisen Telefontjenester AS var en selvstendig arbeidsgiver som arbeidstakerne hadde inngått arbeidsavtale med. Når det gjaldt kveldsarbeidet var klart at datterselskapet hadde arbeidsgiveransvar. Flertallet anså imidlertid dagarbeidet som en selvstendig aktivitet atskilt fra kveldsarbeidet. Ved vurderingen av arbeidsgiveransvaret måtte kveldsarbeidet vurderes for seg. Arbeidstakernes dagarbeid var grunnlaget for å ilegge Adresseavisen AS arbeidsgiveransvar.

Flertallet gjennomgikk en rekke momenter som begrunnelse for sitt resultat. De anså arbeidstakernes forventninger og opplevelse av Adresseavisen Telefontjenesten AS' tilknytning til Adresseavisen AS som et relevant moment. Flertallet fremholdt at Adresseavisen AS hadde hatt en overordnet styrende funksjon over Adresseavisen Telefontjenester AS, som gikk langt

utover det som følger av eierskap i ordinære konsernforhold. I forlengelsen av dette påpekte flertallet den sterke tilknytningen mellom mor- og datterselskapet som ble illustrert av organisering og mangel på formaliteter. Flertallet uttalte at *"Telefontjenesten fra første stund har sett seg selv som et redskap for Adresseavisen, og Adresseavisen har sett Telefontjenesten som sitt anliggende"*. Ut ifra disse uttalelsene kan det vanskelig slutes annet enn at flertallet mente at Adresseavisen Telefontjenester AS reelt var en del av Adresseavisens virksomhet. Flertallet gikk imidlertid lenger og fremhevet at håndteringen av Adresseavisen Telefontjenester AS ble *"uformell, samordningen for tett og rollefordelingen blandet og uklar"*.

Flertallet stoppet ikke der i sin karakteristikk av den nære tilknytningen mellom selskapene, og betydningen det hadde for dagarbeidet for de to arbeidstakerne. Flertallet tok tak i Telefontjenestens posisjon i Adresseavisen AS' administrasjon. De fremhevet at Adresseavisen Telefontjenester AS ikke fremstod som et selvstendig selskap på konsernets organisasjonskart og at Adresseavisen Telefontjenester AS utad ble presentert som en del av Adresseavisens kundesenter.

Avslutningsvis knyttet flertallet en rekke bemerkninger til arbeidsoppgavene til de to arbeidstakerne for å underbygge en sammenblanding som flertallet anså at forelå. Flertallet uttalte at arbeidstakerne arbeidet i *"det alt vesentlige med det samme og på samme måte"* som Adresseavisens egne ansatte.

Etter å ha gjennomgått de ovennevnte forhold vedrørende arbeidet og organiseringen av arbeidet som sådan pekte flertallet på betydningen av Adresseavisen AS' behov for Adresseavisen Telefontjenester AS' oppdrag. Adresseavisen AS var Adresseavisen Telefontjenester AS' hovedkunde og manglende formidling av oppdrag fra avisen til Adresseavisen Telefontjenester AS var en del av årsaken til nedgangen i datterselskapets virksomhet. Flertallet uttalte at arbeidstakernes *"arbeid og skjebne i realiteten var styrt og organisert av Adresseavisen"*. Avhengighets-aspektet kjenner vi igjen fra rettens begrunnelse i LB-1999-3137.

Flertallet konkluderte med at selv om Adresseavisen Telefontjenester AS var den formelle arbeidsgiver, måtte Adresseavisen AS, i kraft av sin reelle posisjon som styrende av vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, også være arbeidsgiver.

Det avgjørende i flertallets begrunnelse var morselskapets beslutningsutøvelse over datterselskapet og de ellers flytende overganger mellom selskapene som fremstod for arbeidstakeren. Disse momentene var sentrale både i Ulrikka-saken og Wärtsilä-saken. I Ulrikka-saken var det den reelle beslutningsutøvelse som var utslagsgivende for delt arbeidsgiveransvar. I saken var det banken som i realiteten hadde utøvet styringsretten og tatt beslutning om oppsigelsene.

Konsekvensen var at banken måtte stå til ansvar for de krav som fulgte. Utøvelse av styringsretten var også sentralt i begrunnelsen i Wärtsilä-saken.

Konkret måtte statueringen av ansvar for Adresseavisen AS medføre at man ved vurderingen av plikten til å tilby annet passende arbeid måtte ta utgangspunkt i konsernet som helhet. Da det ikke var gjort, måtte oppsigelsenr kjennes ugyldige.

Mindretallet kom på sin side til at Adresseavisen AS ikke kunne pålegges noe arbeidsgiveransvar. Mindretallet stilte seg for det første utenforstående til at arbeidstakerne hadde grunn til å tro at de var ansatt i Adresseavisen AS. Arbeidsavtalen var i utgangspunktet inngått med Adresseavisen Telefontjenester AS, og de fikk lønn og lønsslipp fra dette selskapet. I tillegg var avtalen om dagarbeid inngått med Adresseavisen Telefontjenester AS og det var der videre avtalt at de ved utløpet av den periode prosjektet var ment å vare skulle tilbake til arbeid på kveldstid.

Når det gjaldt Adresseavisen AS' styrende funksjon erkjente mindretallet at det ved utføringen av arbeidsoppgavene var en viss *"samrøre"* mellom arbeidstakernes tilknytning til mor- og datterselskap. Mindretallet mente likevel at den ikke var nok til å statuere arbeidsgiveransvar for morselskapet, i det morselskapet ikke hadde vært styrende i relasjon til vesentlige arbeidsgiverfunksjoner. Mindretallet uttalte videre at selv om *"forholdet var tett"* og at dette var uheldig, var det ikke tilstrekkelig for å gi morselskapet et ansvar med hensyn til stillingsvernreglene.

Flertallet og mindretallets vurderinger sett i sammenheng tyder på at de hovedsakelig har samme syn på gjeldende rett. Vurderingen av de konkrete forhold er imidlertid ulike. Flertallet vektla i stor grad utføringen av arbeidsoppgaver og arbeidstakernes opplevelse av å tilhøre Adresseavisen AS' organisasjon, være underordnet deres ledere, og at de fysisk hadde kontakt med Adresseavisen AS' organisasjon og ansatte. Flertallet så ikke ut til å vektlegge det forhold at arbeidstakerne på alle måter var fullt ut klar over at de var ansatt i Adresseavisen Telefontjenester AS. Det gjennomgående i flertallets begrunnelse er at de formelle skillelinjene ikke virket og at det heller ikke var noen realitet i skillet.

Det er nærliggende å tolke flertallets begrunnelse dit hen at ledelsen i en integrert virksomhet som det foreliggende, har en vidtgående plikt til kontinuerlig å fastholde hva som er de formelle ansettelsesforholdene overfor arbeidstaker. Etter min mening kan dette vanskelig sies å være i tråd med gjeldende rett. Saken har ingen likhetstrekk med Reksten-saken hvor det var uklart hvem som i det hele tatt var avtalt arbeidsgiver. I den foreliggende sak var arbeidsavtalen inngått med Adresseavisen Telefontjenester AS. Det var videre inngått en tilleggsavtale med samme selskap om arbeid tilknyttet morselskapet. Mindretallet ser ut til vektlegge dette

utgangspunktet, hvor det etter deres syn vanskelig kunne fremstå uklart for arbeidstakerne hvem som var arbeidsgiver sett i lys av de avtaleforhold som forelå og øvrige faktiske forhold. For mindretallet var heller ikke den styringsutøvelse som forelå fra morselskapets side, tilstrekkelig for å ilegge ansvar.

Etter mitt syn går flertallet for langt i å vektlegge arbeidstakerens hverdag, subjektive opplevelse, og den faktiske tilknytningen arbeidsoppgavene hadde til morselskapet. En slik vurdering av arbeidsforholdet og linjene mellom selskaper i konsern har ikke grunnlag i Høyesteretts praksis, og kan vanskelig anses å være i tråd med lovgivers intensjon. Hensynet til arbeidstakeren kan ikke trekkes så langt at det blir arbeidstakernes oppfatning av om de formelle skillelinjene fungerer som blir det avgjørende for spørsmålet om hvem som har arbeidsgiveransvar. Hensynet til forutsigbarhet i arbeidsforholdet og klarhet i ansvarsforholdene taler mot en slik løsning.

3.4.6 LB-2005-14590-2

Lagmannsrettsdommen LB-2005-14590-2 gjaldt en 60 år gammel avdelingsdirektør som, etter å ha vært ansatt syv år i et IT-programvareselskap, ble sagt opp som følge av omorganisering. Virksomheten hadde blitt kjøpt opp av et utenlandsk konsern, og etter omorganiseringen var hans arbeidsoppgaver falt bort.

Spørsmålet i saken var om oppsigelsen var saklig og om arbeidstakeren hadde blitt tilbudt annet passende arbeid. I likhet med Kjæremålsutvalget i Matheson-Selig-saken og lagmannsretten i RG. 2001 s. 1138, angrep lagmannsretten spørsmålet ved å tolke virksomhetsbegrepet i 1977-lovens § 60 nr. 2.

Lagmannsretten fremholdt med henvisning til juridisk teori, at virksomheten som utgangspunkt er det rettssubjektet hvor arbeidstakeren er ansatt. Lagmannsretten gikk deretter over til den konkrete vurderingen av den ankende parts anførsel om virksomheten likevel måtte forstås som hele konsernet. Det hadde vært påpekt at datterselskapet hadde fått alle sine inntekter fra mor- og øvrige konsernselskaper, og det ble vist til tilsvarende forhold i RG. 2001 s. 1138. Det ble i imidlertid understreket at datterselskapet i denne saken var reelt og atskilt fra konsernet for øvrig sammenlignet med hva som var tilfelle i saken fra 2001. Lagmannsretten vektla videre at arbeidstakeren ikke hadde noen avtale med morselskapet, i motsetning til det som var tilfelle i Wärtsilä-saken. I tillegg var det for retten et moment at datterselskapet ikke hadde noen kompetanse til å opprette eller tilby noen stilling i andre selskaper innen konsernet. Argumentet lagmannsretten presenterte må knyttes til den beslutningskompetanse og instruksjonsrett som følger av styringsretten, som er forbeholdt det enkelte konsernselskap.

I den konkrete saken mente lagmannsretten at "hovedregelen" måtte komme til anvendelse, og at virksomheten måtte forstås som datterselskapet, ikke konsernet som helhet.⁸² Det forelå ikke tilstrekkelig grunner til at delt arbeidsgiveransvar kunne statueres.

3.4.7 LH-2011-23834

Lagmannsrettens kjennelse LH-2011-23834 er et nyere eksempel på domstolenes vurdering av spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar i konsern. Saken gjaldt en norsk arbeidstaker som var ansatt i RXT (BVI) INC. Selskapet var datterselskap i et internasjonalt konsern som drev med seismikkvirksomhet til havs, med morselskap Reservoir Exploration Technology ASA i spissen. Konsernet fant det nødvendig å gjennomføre nedbemanning i konsernet, og arbeidstakeren mottok oppsigelse fra datterselskapet. Arbeidstakeren fremmet krav om gjeninntreden i morselskapet.

Arbeidstakeren anførte at han hadde et ansettelsesforhold i morselskapet ettersom selskapet faktisk hadde utført reelle arbeidsgiverfunksjoner overfor han.

Lagmannsretten tok utgangspunkt i ansettelsesavtalen og fremholdt at det ved ansettelsen var klart at datterselskapet skulle være hans arbeidsgiver. Domstolen la til grunn at det fulgte av arbeidsavtalen at arbeidstakeren var ansatt i datterselskapet.

Videre viste lagmannsretten til at det i norsk rett er adgang til å ilegge morselskapet arbeidsgiveransvar, og viste i den forbindelse til Wärtsilä-saken.

Lagmannsretten så ut til å skille det foreliggende saksforhold fra Wärtsilä-saken. Etter rettens syn var forholdet mellom mor- og datterselskap i denne saken ikke organisert slik at det kunne foreligge et delt arbeidsgiveransvar. Det ble understreket at ordningen med ansettelsesforholdet i konsernet var gjennomført konsekvent, og at arbeidstakeren ikke tidligere hadde hatt et ordinært ansettelsesforhold i morselskapet. Retten tydeliggjorde arbeidstakerens spesielle tilknytning til morselskapet i Wärtsilä-saken, noe som også ble gjort i LB-1999-3137.

I den videre vurderingen la retten til grunn at morselskapet som konsernspiss hadde hatt en ledende posisjon generelt, og at arbeidstakeren i enkelte sammenhenger hadde hatt kontakt med morselskapet. I tillegg hadde lønn blitt utbetalt fra morselskapet. Disse forhold kunne ikke medføre at morselskapet hadde utført arbeidsgiverfunksjoner overfor arbeidstakeren.

⁸² Dommen ble av arbeidstaker anket til Høyesterett, men nektet fremmet jf. HR-2006-948-U.

Lagmannsrettens begrunnelse illustrerer Wårtsilå-sakens relevans, men likevel dens begrensede rekkevidde. Videre viser avgjørelsen at det er relevant å vurdere forholdet mellom mor- og datterselskap. Avgjørelsen illustrerer imidlertid at det skal en del til for at forholdet blir vurdert å være så nære, at det får betydning for hvem som har arbeidsgiverposisjonen. Morselskapets ledende posisjon var i denne saken ikke tilstrekkelig, det var heller ikke utbetaling av lønn.

3.4.8 LH-2011-206280 "Røros Flyservice"

Et regulært konsernforhold var det også i lagmannsrettens avgjørelse i LH-2011-206280 "Røros Flyservice". Saken gjaldt en gruppe ansatte i et selskap som hadde gått konkurs og som fremmet lønnskrav mot morselskapet Røros Flyservice AS.

Fra arbeidstakernes side var det anført to grunnlag for ansvar. Det ene var læren om ansvarsgjennombrudd i selskapsretten jf. blant annet Rt. 1996 s. 672 (Kongeparkdommen). Den andre var læren om delt arbeidsgiveransvar. Lagmannsretten påpekte at begge grunnlagene innebar en *"form for gjennomskjæring basert på sammenblanding i mor- og datterselskap"*.

Lagmannsretten vurderte først læren om ansvarsgjennombrudd. Det ble understreket at det i norsk rett ikke finnes noe avgjørelse fra Høyesterett som uttrykkelig bygger på ansvarsgjennombrudd. Likevel ville lagmannsretten ta stilling til om det var grunnlag for ansvarsgjennombrudd i foreliggende sak, lagt til grunn at et slikt ansvarsgrunnlag eksisterer, *" basert på slike typer argumenter som fremgår av Kongeparkdommen"*.

Lagmannsrettens flertall fant at vilkårene for ansvarsgjennombrudd ikke var oppfylt, uten å ta stilling til hvorvidt ansvarsgjennombrudd eksisterer som ansvarsgrunnlag. For lagmannsretten var det avgjørende at morselskapet og datterselskapet "reelt og formelt" hadde operert som to forskjellige selskaper, og at det ikke var noe påfallende ved opprettelsen av datterselskapet. Lagmannsrettens konklusjon på dette punkt måtte ha betydning for det andre grunnlaget de ansatte hadde anført for sitt lønnskrav, nemlig delt arbeidsgiveransvar.

Om forholdet til delt arbeidsgiveransvar ble det uttalt at *"kjernen i begge grunnlag er å plassere ansvar der den reelle beslutningsmyndighet og økonomiske interesse ligger"*. Ved vurderingen om det forelå delt arbeidsgiveransvar tok lagmannsretten utgangspunkt i aml. § 1-8 og uttalte i den forbindelse at normalsituasjonen *"i konsernforhold som i andre forhold, er at det er en arbeidsgiver per arbeidsforhold og at arbeidsgiver er den arbeidstaker har inngått arbeidsavtale med"*.

Imidlertid fremholdt retten at det følger av rettspraksis at et morselskap i visse tilfelle kan anses som arbeidsgiver til en som formelt er ansatt i et datterselskap. Det ble videre vist til forarbeidene om vurderingstemaet for å oppstille et slikt ansvar. Spørsmålet for lagmannsretten var om morselskapet faktisk hadde utført arbeidsgiverfunksjoner, eventuelt kombinert med uklarheter i arbeidsforholdet, slik at morselskapet måtte være ansvarlig. Spørsmålsstillingen viser at både avtaleforhold og øvrige reelle forhold kan vurderes i sammenheng, som Høyesteretts også gjorde i PPD-dommen. Lagmannsretten gikk så over til vurderingen i den konkrete sak.

Retten var enig med morselskapet i at Wätsilä-dommen ikke hadde stor overføringsverdi til den foreliggende sak. I Wätsilä-dommen var avtalene inngått mellom den daglige lederen og morselskapet og forholdet mellom selskapene medførte statuering av delt arbeidsgiveransvar. På den annen side anså retten at situasjonen man her stod overfor hadde klare likhetstrekk med RG-2002-1551 "Oddstøl" og det ble sitert fra dommen.⁸³

Lagmannsretten konkluderte raskt med at det ikke forelå noen uklarheter i avtaleforholdene. Videre hadde ikke morselskapet utøvd arbeidsgiverfunksjoner på en slik måte at det kunne anses som arbeidsgiver. Det forelå kun et regulært konsernforhold. Retten kom til at delt arbeidsgiveransvar ikke kunne statures.⁸⁴

Avgjørelsen illustrerer sammenhengen mellom læren om ansvarsgjennombrudd i selskapsretten og læren om delt arbeidsgiveransvar. Omgåelsessynspunker og hensynet til reell beslutningsutøvelse er "kjernen" i begge grunnlag. Lagmannsrettens vurdering i saken tyder på at det skal en del til for at man med samme saksforhold kan komme til forskjellig resultat ved anvendelsen av de ulike lærer. Resonnementet viser videre at legitime selskapsrettslige konstruksjoner som ikke faller inn under utilbørlige, heller ikke kan medføre at utgangspunktet om at arbeidsgiveransvaret knytter seg til ansettelsesforholdet, skal rokkes ved.

Som påpekt av lagmannsretten er det sentrale i læren om ansvarsgjennombrudd å se hen til de reelle forhold. Læren om ansvarsgjennombrudd bryter med ordlyden i asl. § 1-2 første ledd som bestemmer at aksjeeierne ikke hefter overfor selskapets forpliktelser. Ansvarsbegrensningen er etter ordlyden absolutt. Høyesterett fremholdt i Rt. 1996 s. 672 "Kongeparkdommen" at et eventuelt ansvarsgjennombrudd blant annet måtte begrunnes ved at det forelå en sammenblanding mellom selskapene som medførte at selve det formelle selskapsforhold ikke fortjente vern for selskapets kreditorer. Ansvarsgjennombrudd i selskapsretten og delt ar-

⁸³ Se punkt 3.5.4

⁸⁴ Dommen ble av arbeidstaker anket til Høyesterett, men nektet fremmet jf. HR-2012-1732-U

beidsgiveransvar i arbeidsretten er imidlertid ulike rettsfigurer. Ansvarsbegrensningen som følger av asl. § 1-2 første ledd innebærer ikke noen *relativitet* sammenlignet med arbeidsgiverbegrepet i aml. § 1-8 som både anses som relativt og funksjonelt.⁸⁵ Videre følger det av Høyesteretts uttalelser i Wärtsilä-saken at arbeidsmiljøloven ikke er til hinder for et delt arbeidsgiveransvar. Selv om begge lærer kan anses som ulovfestede unntak fra lovfestede hovedregler, gjør ulike hensyn seg gjeldende på henholdsvis arbeidsretten og selskapsrettens område. Sammenhengen mellom de to lærer og vurderingene av disse, må følgelig ikke overdrives.

Avgjørelsen viser at alminnelige konsernforhold med koordinering av selskapene seg i mellom, ikke alene kan medføre delt arbeidsgiveransvar. Ut ifra lagmannsrettens argumentasjon kan selskapsrettslige betraktninger være relevant ved vurderingen av delt arbeidsgiveransvar. Særlig vil det faktum at opprettelsen eller eksistensen av et datterselskap ikke er utilbørlig etter en selskapsrettslig vurdering kunne få vekt ved vurderingen.

⁸⁵ Se punkt 2.2

3.5 Oppsummering

3.5.1 Innledning

Svaret på avhandlingens problemstilling, nemlig hva som er innholdet i læren om delt arbeidsgiveransvar, kan vanskelig formuleres kort og konkret. Delt arbeidsgiveransvar kan på mange måter sees på som navnet på et *resultat* der domstolene har plassert ansvar hos en annen enn den formelle arbeidsgiver etter en konkret vurdering.

Som angitt i forarbeidene må det etter rettspraksis foreligge et *særskilt grunnlag* for at delt arbeidsgiveransvar kan statueres.⁸⁶ Ut ifra gjennomgangen av de ovennevnte høyesterettsavgjørelser og avgjørelser fra lagmannsretten kan det foretas en oppsummering av hva som kan utgjøre et særskilt grunnlag (punkt 3.5.2), domstolenes tilnærming til spørsmålet (punkt 3.5.3) og betydningen av delt arbeidsgiveransvar (punkt 3.5.4).

3.5.2 Særskilte grunnlag

For det første kan det forhold at det er "*avtalt flere arbeidsgivere*" utgjøre et grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. "Exploration Logging" sammen med kjennelsene inntatt i Rt. 1987 s. 1412 og Rt. 1988 s. 476 viser at arbeidstakeren kan ha avtaleforpliktelser overfor flere selskaper i konsern. Arbeidsforholdet blir følgelig rettslig sett sammensatt og et delt arbeidsgiveransvar blir realiteten.

For det andre kan "*uklarheter om avtaleforholdene*" oppstilles som et grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. "Reksten" er et eksempel på dette. I PPD-dommen ble også uklarhet i kontraktsforholdene vurdert. For mindretallet var uklarhet om arbeidsgiverposisjonen et tungtveiende argument for at kommunene skulle bli ilagt ansvar. Videre viser lagmannsrettens praksis at uklarhet om arbeidsgiverposisjonen kan inngå i vurderingen av delt arbeidsgiveransvar. Ved anvendelsen av dette grunnlaget blir tolkningen av arbeidsavtalen, sett i sammenheng med arbeidstakerens berettigede forventning og etterfølgende forhold, gjenstand for vurdering.

For det tredje kan "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*" oppstilles som et grunnlag. Selv om arbeidsgiverposisjonen tilsynelatende er avklart i avtaleforholdene, viser Høyesteretts praksis og praksis fra lagmannsrettene at en vurdering av de *reelle forhold* også kan gi grunnlag for delt arbeidsgiveransvar.

⁸⁶ Se avhandlingens punkt 3.2

De reelle forhold var avgjørende for at ansvar ble plassert hos en annen arbeidsgiver i både Ulrikka-saken og Alexander-Kielland/OIS-saken. I Wärtsilä-saken var også morselskapets utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner et sentralt moment.

For konsernforhold er det dette grunnlaget som er mest relevant. Avgjørelsene fra lagmannsrettene viser også at det er dette grunnlaget som er det springende punkt for om morselskapet skal pålegges arbeidsgiveransvar. Praksis viser at det er dette grunnlaget som er det mest aktuelt ved spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar i konsern. Videre er PPD-dommen et eksempel på at reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner kan opptre ved siden av grunnlaget om ukklarheter i kontraktsforholdene. Lagmannsrettene har også ved flere anledninger vurdert ukklarheter omkring avtaleforholdene i sammenheng med de reelle forholdene for øvrig.

I forarbeidene listes det opp grunnlag som i "*i hovedsak*" har vært benyttet for å statuere delt arbeidsgiveransvar.⁸⁷ Lovgiver forutsetter følgelig at listen ikke er uttømmende. Det kan tenkes andre grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. På denne måten sikres læren et dynamisk innhold hvor domstolene kan statuere delt arbeidsgiveransvar selv om saksforholdet domstolen har foran seg, ikke passer inn i de opplistede grunnlag.

For det første kan "*manglende skillelinjer mellom mor- og datterselskap*" utgjøre et grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. Gjennomgangen av underrettspraksis har vist at domstolene vurderer forholdet mellom mor- og datterselskapet som sådan, herunder formålet med og realiteten i datterselskapet. I "Oddstøl" skilles det mellom regulære og irregulære konsernforhold, hvor det forhold at det var regulært medførte at det ikke var grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. Begrunnelsen var at det var normal koordinering av drift i konsernstrukturen som fullt ut var lovlig. Tilsvarende var tilfellet i "Røros Flyservice", der retten etter en konkret vurdering kom til at mor- og datterselskap både reelt og formelt var to atskilte selskaper.

RG. 2001 s. 1138 og avgjørelsen om "Adresseavisen" er eksempler på at det etter domstolens syn *ikke* var et ordinært forhold mellom mor- og datterselskap. I RG. 2001 s. 1138 var datterselskapets avhengighet av morselskapet det avgjørende for at delt arbeidsgiveransvar ble statuert. I "Adresseavisen" var det mangel på formelle skillelinjer mellom mor- og datterselskap og flytende overganger mellom arbeidstakernes utføring av arbeidsoppgaver i de ulike selskapene. Når det er sagt vil et slikt grunnlag raskt kunne konsumere eller overlape "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*". Der det er et manglende skille mellom mor- og datterselskap, er

⁸⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.75

det nærliggende å anta at ledelse og beslutningstaking i en viss utstrekning vil være delt mellom mor- og datterselskap.

For det andre kan "*omgåelse*" tenkes å utgjøre et grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. Domstolenes fokus på opprettelsen og organiseringen av datterselskapet henger trolig sammen med et ønske å slå ned på omgåelsestilfeller. Mens manglende skillelinjer ikke behøver å innebære at selskapet eller selskapene har hatt som *formål* å skape misforhold mellom formelle og reelle forhold, innebærer omgåelse at det har vært handlet i strid med lovgivers intensjon. I denne sammenheng betyr dette at arbeidsgiver har organisert seg bort fra arbeidsgiverforpliktelsene med nettopp dette som formål. Omgåelsessynspunktet innebærer at domstolene kan statuere delt arbeidsgiveransvar der arbeidsgiver har hatt til hensikt å unngå arbeidsgiverforpliktelser. Spor av dette finner vi både i "Oddstøl" hvor det ikke var noe "*påfallende*" ved opprettelsen av selskapet, og i dommen om "Adresseavisen" hvor det heller ikke der var noe "*suspekt*" ved opprettelsen av selskapet. Domstolene starter følgelig sin vurdering av ansvars plasseringen med hvorvidt arbeidsforholdet inngår i en legitim organisering av virksomheten. Dersom domstolene i en slik vurdering hadde kommet til motsatt resultat, hadde dette trolig vært tilstrekkelig. Det er tvilsomt om domstolene hadde funnet det nødvendig å vurdere om det forelå reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner fra morselskapets side.

3.5.3 Ulike tilnærminger til spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar

Videre viser gjennomgangen av rettspraksis at domstolen ikke er konsekvent i tilnærmingen til spørsmålet. I enkelte avgjørelser oppstilles spørsmålet om hvem som er arbeidsgiver ut ifra avtaleforholdene eller øvrige reelle forhold. I andre tilfeller stilles ikke spørsmålet direkte, men resultatet er et delt arbeidsgiveransvar i relasjon til den relevante plikten eller det omtvistede kravet. I "Matherson-Selig" og RG. 2011 s. 1138 ble spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar løst med utgangspunkt i virksomhetsbegrepet i relasjon til plikten til å tilby annet passende arbeid.

I alle tilfeller viser rettspraksis sammenhengen mellom tolkning av arbeidsgiverbegrepet, virksomhetsbegrepet og adgangen til å statuere delt arbeidsgiveransvar. Avgjørelsene viser at det kanskje ikke er nødvendig å spørre om hvem som er arbeidsgiver, men at det sentrale er hva som er innholdet i arbeidsgivers plikt og rammen for denne i det konkrete tilfelle. I sakene om plikten til å tilby annet passende arbeid, er det avgjørende for arbeidstakeren om han skulle vært tilbudt stilling i andre konsernselskaper. En prinsipiell avklaring av hvem som er arbeidsgiver er strengt tatt ikke nødvendig. Gjenstand for analyse i denne avhandlingens hoveddel har vært hva som er grunnlaget for, og i hvilke tilfeller en ansvars plassering som bryter med hovedregelen om ansvars plasseringen, blir resultatet.

3.5.4 Betydningen av delt arbeidsgiveransvar

Gjennomgangen av rettspraksis fra Høyesterett og lagmannsrettene har vist at spørsmålet om delt arbeidsgiveransvar har oppstått i relasjon til ulike typer krav mot arbeidsgiver. I eldre rettspraksis har spørsmålet primært blitt behandlet i relasjon til lønnskrav, arbeidsmiljø og straffeansvar. Senere avgjørelser har relatert seg til stillingsvernet, og da særlig plikten til å tilby annet passende arbeid etter aml. § 15-7 annet ledd. Konkret har problemstillingen vært om rekkevidden av plikten knytter seg til det enkelte konsernselskap, eller konsernet som helhet. Resultatet har vært betinget av utfallet av vurderingen av om et annet rettssubjekt enn den formelle arbeidsgiver, bør ilegges et arbeidsgiveransvar.

4 Vurdering

4.1 Innledning

I avhandlingens del 2 og del 3 har innholdet av gjeldende rett vært drøftet *de lege lata*. I denne avsluttende delen vil det foretas vurdering av dagens rettstilstand *de lege ferenda*.

En rettstilstand som lar det være opp til domstolene å avklare og utvikle læren om delt arbeidsgiveransvar, kan by på ulike utfordringer. Utfordringene med læren vil drøftes i punkt 4.2. Videre foranlediger utfordringene ved læren en drøftelse av hvorvidt en lovfesting ville vært hensiktsmessig. I en drøftelse av hvorvidt delt arbeidsgiveransvar bør lovfestes, er det naturlig å ta utgangspunkt i konsernutvalgets forslag i 1996. Deretter er det formålstjenlig å vurdere forslaget i lys av reelle hensyn. Dette vil bli gjort i punkt 4.3.

4.2 Utfordringene med dagens rettstilstand

Som vist i denne avhandlingen er det mangel på prinsipielle uttalelser og klare rettssetninger i høyesterettsavgjørelsene om delt arbeidsgiveransvar. Dette gjør at uttalelsene i høyesterettspraksis ikke har stor overføringsverdi og at det må sees hen til andre kilder. I tillegg er det i avhandlingen vist at Høyesteretts avgjørelser om delt arbeidsgiveransvar er konkret begrunnet og vanskelig lar seg overføre til andre saksforhold. Avgjørelsene relaterer seg videre til vidt forskjellige situasjoner som vanskelig kan overføres til mer ordinære konserntilfeller.

Utover de generelle utfordringene ved læren om delt arbeidsgiveransvar, er det også spesielle utfordringer knyttet til de enkelte grunnlagene for delt arbeidsgiveransvar. Når det gjelder avgjørelsene der det er "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*" som vurderes, er det en

utfordring at Høyesterett verken har fastsatt en terskel eller oppstilt nærmere vurderingskriterier.

For statuering av delt arbeidsgiveransvar i konserntilfellene er det Wärtsilä-saken som utgjør det grunnleggende prejudikatet. Som redegjort for i avhandlingens del 3 var imidlertid saksforholdet spesielt, hvilket Høyesterett senere har påpekt, blant annet i PPD-dommen. Arbeidstakerens avtale med morselskapet og de konkrete omstendigheter i Wärtsilä-saken setter avgjørelsen i en særstilling. Avgjørelsene fra lagmannsrettene viser at arbeidstakerens avtale med morselskapet, arbeidstakerens tidligere ansettelsesforhold i morselskapet, og morselskapets styring over datterselskapet, gjør at Wärtsilä-saken vanskelig har overføringsverdi til andre tilfeller. I tillegg kommer det forhold at adgangen til delt arbeidsgiveransvar begrunnes i saksforholdet som sådan. Dette bidrar også til at det nærmere innholdet i vurderingstemaet usikkert blir.

Alexander Kielland/OIS-saken er heller ikke særlig retningsgivende idet ansvaret etter dagens rettstilstand trolig uansett ville vært delt etter dagens regulering av arbeidsmiljøet. I Matherson-Selig var Høyesteretts begrunnelse kort og lite veiledende. Videre omhandler PPD-dommen et spesielt organisatorisk tilfelle, og kan vanskelig overføres til konsernforhold.

Rettsordenen står igjen med avgjørelser fra lagmannsretten som til en viss grad er mer veiledende for rettsanvenderen. Som analysen har vist, er flere av lagmannsrettsavgjørelsene godt og utførlig begrunnet, hvor de ulike hensyn som gjør seg gjeldende, balanseres. "Oddstøl", "Adresseavisen", "Røros Flyservice" er eksempler på grundige vurderinger foretatt av domstolene.

Lagmannsrettens praksis viser at delt arbeidsgiveransvar kan være aktuelt der det er tett integrasjon mellom selskaper. Rettskildene taler imidlertid klart for at integrasjonen i seg selv ikke er tilstrekkelig. For det første har lovgiver tatt et bevisst valg om ikke å utvide arbeidsgiverbegrepet til konsernet som sådan.⁸⁸ For det andre viser de gjennomgåtte lagmannsrettsavgjørelsene at konsernforhold i seg selv ikke er nok.

Felles for vurderingene gjort av lagmannsrettene er fastholdelsen av at hovedregelen om ansvars plassering også gjelder i konsern, og at det i konsern ikke gjelder særskilte regler. Lagmannsretten i LB-1999-3137 sett i lys av senere praksis er nok treffende i sin uttalelse om at det skal mye til for å statuere delt arbeidsgiveransvar.

⁸⁸ Se avhandlingens punkt 2.4

Aktualiteten og risikoen for delt arbeidsgiveransvar blir større der datterselskapene på visse områder er styrt av morselskapet. Imidlertid kan ikke den bestemmende innflytelsen som sådan medføre at delt arbeidsgiveransvar kan statueres. Det vil være det samme som å utvide arbeidsgiveransvaret i tråd med forslaget til Konsernutvalgets flertall i 1996, og i strid med lovgivers vilje. Praksis fra lagmannsrettene ser ikke ut til å tillegge styrende innflytelse fra morselskapets side så stor vekt at det i seg selv medfører delt arbeidsgiveransvar.

Sagt på en annen måte er det ikke rettslig grunnlag for at strategisk styring og økonomisk bistand fra morselskapet alene kan gi selskapet arbeidsgiveransvar. Grensen går der datterselskapet er fullstendig avhengig av morselskapet, eller der selskapsorganiseringen nærmer seg omgåelse. Utover disse tilfellene må den reelle beslutningsutøvelsen etter gjeldende rett relatere seg direkte til arbeidsforholdet. Ulrikka-saken viser at delt arbeidsgiveransvar kan statueres der et annet selskap enn formell arbeidsgiver i realiteten har fattet oppsigelsesbeslutningen.

Det behøver imidlertid ikke kun dreie seg om oppsigelsesbeslutninger for at delt arbeidsgiveransvar kan være aktuelt. Risikoen for delt arbeidsgiveransvar øker der et annet rettssubjekt enn formell arbeidsgiver tar beslutninger med virkning for arbeidsforholdet for øvrig. Hensynet til ansvars plassering hos den som har mulighet til å påvirke arbeidsforholdet taler for at dette vektlegges. For arbeidstakerne i Exploration-Logging-saken var det beslutningsutøvelse vedrørende lokalisering som knyttet de ansatte til både mor- og datterselskap. Daglig leder i Wärtsilä-saken måtte følge morselskapets instruksjoner når det gjaldt driften av selskapet i Norge. I lagmannsrettsavgjørelsene var det vurderingen av utbetaling av lønn, ledelse av arbeidet, og forhold rundt ansettelse og oppsigelse, sett i lys av morselskapets generelle rolle som utgjorde sentrale momenter. Det er altså beslutningsutøvelse og påvirkning over arbeidsforholdet fra morselskapet generelt som kan medføre at grunnlaget "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*" er aktuelt.

Utover det ovennevnte er det vanskelig å oppstille mer presise retningslinjer. Rimelighet og formålsbetraktninger er sentralt i domstolenes vurderinger. Begrunnelsene er svært konkrete etter oppstilling av de rettslige utgangspunktene. De konkrete bånd mellom mor- og datterselskap og betydningen for den enkelte arbeidstaker blir nødvendigvis svært situasjonsbetinget.

Når det gjelder vurderingen av de konkrete forhold sett i lys av de rettslige utgangspunkter, må resultatene i lagmannsrettsavgjørelsene anses for å være i tråd med lovgivers intensjon. Resultatene må videre anses for å være i tråd med lovgivers valg om at det ikke gjelder et utvidet arbeidsgiverbegrep. Avgjørelsene ser også ut til å være en riktig balansering av de reelle hensyn. Unntaket må anses å være lagmannsrettens dom mot Adresseavisen AS, som

etter mitt syn går vel langt i å vektlegge arbeidstakers opplevelse av arbeidsforholdet og de manglende skillelinjer mellom selskapene.

Sammenfatningsvis er utfordringene med dagens rettstilstand at anvendelsen av læren om delt arbeidsgiveransvar i konsernforhold mangler prinsipiell avklaring fra Høyesteretts side. Praxis fra lagmannsrettene er til en viss grad veiledende, men også i disse sakene er avgjørelsene svært konkret begrunnet.

4.3 Er det hensiktsmessig med en lovfesting av delt arbeidsgiveransvar?

En adgang til å statuere delt arbeidsgiveransvar som følger av rettspraksis, innebærer at det er opp til domstolene å avgjøre dens nærmere innhold og grensdragninger. Demokratihensyn taler mot at det er Høyesterett som har råderett over en del av rettstilstanden. Den sentrale utfordringen med domstolenes rettsskapende virksomhet er at domstolene raskere kan endre kurs enn lovgiver, og rettstilstanden kan arte seg mer uforutsigbar.

Det at lovgiver bevisst har vurdert ulempene med en ulovfestet adgang, medfører ikke at de er uten betydning for rettsanvenderen. For det første er rettspraksis som grunnlag for gjeldende rett mindre tilgjengelig for borgeren enn en regel i lovs form. Dette kan være særlig problematisk i arbeidsretten der både arbeidstaker og arbeidsgiver trenger forutsigbare rammer. For det andre skaper bruk av rettspraksis andre utfordringer enn de som oppstår i forbindelse med alminnelig lovtolkning. Utover at utgangspunktet og innholdet av regelen kan endres av Høyesterett, må man, for å kunne anvende rettspraksis ved løsningen av et rettsspørsmål, avgjøre rekkevidden av domstolenes uttalelser utover den konkrete sak. Jo mindre prinsipielt utformet avgjørelsen er begrunnet, desto vanskeligere er det å benytte avgjørelsen i senere saker.

Samtidig kan et såpass skjønnspreget vurderingstema som en del av læren representerer, ha gode grunner for seg. En domstolskapt lære begrunnet i hensynet til arbeidstaker og reell ansvarsplassering, gjør det vanskelig for arbeidsgiver å tilpasse seg eller omgå reglene, for å ivareta sine interesser. Det skjønnsmessige grunnlaget gir en sikkerhetsventil for domstolen til å kunne skjære gjennom konsernstrukturer hvor ansettelsesforholdet ikke samsvarer med de reelle styringsforhold. Videre gir en ulovfestet lære domstolene mulighet til å komme frem til et konkret godt og fornuftig resultat i det enkelte tilfellet. Som analysen av rettspraksis har vist, er det dette som trolig har vært utslagsgivende for resultatet i de gjennomgåtte avgjørelsene.

Til nå har ikke Høyesteretts ankeutvalg funnet grunn til å realitetsbehandle sakene som har vært anket fra lagmannsretten om delt arbeidsgiveransvar i konsern. Sett i lys av utfordringene med dagens rettstilstand kan det være behov for at lovgiver kommer på banen. En lovregel

kunne forsøkt å avbøte den manglende forutsigbarhet og den manglende tilgjengelighet som læren om delt arbeidsgiveransvar representerer. Spørsmålet er imidlertid hvilken utforming en slik lovregel skulle hatt. Jeg vil i det følgende drøfte tre ulike alternativer.

Det første alternativ er å bygge på konsernutvalgets forslag fra 1996.⁸⁹ Konsernutvalget tok til orde for å utvide arbeidsgiveransvaret gjennom å utvide arbeidsgiverbegrepet på generelt grunnlag. Forslaget gikk ut på å knytte arbeidsgiverbegrepet også til de foretak som kan utøve "*bestemmende innflytelse*" over arbeidsgiverselskapet etter arbeidsavtalen. I konsern ville dette bety at det er morselskapet som per definisjon utøver bestemmende innflytelse over det enkelte konsernselskap, er arbeidsgiver og får arbeidsgiveransvar etter loven for alle konsernets ansatte. Hva som skiller et slikt forslag fra det som ligger i konserndefinisjonen som sådan er uklart. Flertallet mente at dersom det kan påvises at et selskap har utøvet "*bestemmende innflytelse*" over et annet selskap "*vil det være en sterk presumsjon for at det har vært truffet beslutninger som direkte eller indirekte må anses for utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, og som ikke utelukkende har vært knyttet til den passive utøvelse av rene eierfunksjoner*".⁹⁰ En slik presumsjon ser ikke ut til å ha grunnlag i rettspraksis eller alminnelige betraktninger knyttet til konsernforhold. For det første har morselskapet i mange tilfeller ingen innflytelse utover eierposisjonen. For det andre viser rettspraksis at strategisk styring og ledelse fra morselskapets side ikke nødvendigvis behøver å knytte seg til arbeidsgiverfunksjonene.

Flertallets forslag bygget videre på det premiss om at rettspraksis som hovedregel hadde knyttet ansvaret til konsernet som sådan.⁹¹ Analysen av rettspraksis har vist at en slik tilnærming må sies å utgjøre et unntak og at flertallets forståelse av gjeldende rett må anses uriktig sett hen til rettskildene på daværende tidspunkt.

En utvidelse av arbeidsgiveransvaret som baserer seg på et vurderingstema om "*bestemmende innflytelse*" vil også gå betraktelig lengre enn det som følger av Høyesteretts praksis og praksis fra lagmannsrettene etter 1996. Et vurderingstema om "*bestemmende innflytelse*" har etter sin ordlyd et videre anvendelsesområde enn grunnlaget "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*". Det vil nødvendigvis bli en skjønnsmessig vurdering av selskapsforholdene, hvor passive eierformer og ordinære konsernforhold vil fanges opp.⁹² En slik lovfesting vil klart innebære noe annet enn dagens rettstilstand. Lovfestingen vil innebære et brudd med rettstilstanden i dag, om at arbeidsgiveransvar som den helt klare hovedregel påhviler det rettssubjekt arbeidstaker har inngått ansettelsesavtale med.

⁸⁹ Se avhandlingens punkt 2.4

⁹⁰ NOU 1996:6 s.112

⁹¹ Se avhandlingens punkt 2.4

⁹² Tilsvarende fremholdt av Konsernutvalgets mindretall I: NOU 1996:6 s.124-126

Utover det ovennevnte kan det oppstilles hensyn for og imot lovfesting et delt arbeidsgiveransvar som innebærer ansvar for konsernet som sådan.

Et hensyn for lovfesting av delt arbeidsgiveransvar med et vurderingstema om "*bestemmende innflytelse*", er at det sikres at ansvar knyttes til det selskapet som reelt sett har fattet beslutninger. Lovregelen vil representere en unntaksregel der ansvar plasseres hos en annen enn den formelle arbeidsgiver der de reelle grunner taler for det. En regel i lovs form sikrer klarhet og forutsigbarhet både for arbeidsgiver og arbeidstaker i de situasjoner hvor slik beslutningsutøvelse er tilfellet. I et konsern vil dermed arbeidstakeren ikke være prisgitt sitt formelle ansettelsesforhold, men ansvars plasseringen vil relatere seg til den konkrete beslutningsutøvelse. Vurderingen vil nødvendigvis bli skjønnsmessig, men en omfattende vurdering av de reelle forhold for øvrig vil neppe være nødvendig. Det vil være tilstrekkelig å konstatere at beslutningene er fattet av et annet selskap.

Hensyn mot en lovregel som knytter ansvar til "*bestemmende innflytelse*", er at en slik lovregel vil få negative konsekvenser for næringslivets handlefrihet i måten å organisere seg på.⁹³ Dersom de hensiktsmessige funksjonene som følger konsernstrukturen blir brukt som begrunnelse for å statuere ansvar hos andre enn den formelle arbeidsgiver, vil dette ødelegge legitime organisasjonsformer.

Videre er det et hensyn mot en lovregel om "*bestemmende innflytelse*" at omstillings- og nedbemanningsprosesser vil bli mer omfattende i konsern. Dette var også flertallet i arbeidslivslovutvalgets sin begrunnelse for ikke å utvide arbeidsgiverbegrepet i 2005.⁹⁴ At hele konsernet sees under ett i relasjon til stillingsvernsreglene forutsetter at det må foreligge en sentralisert og felles håndtering av de ansatte.⁹⁵ Hensynet til de øvrige ansatte vil her også komme inn ved at en ansatt i et konsernselskap med lengre ansiennitet og/eller bedre kvalifikasjoner vil kunne gå foran ansatte i andre konsernselskaper i en nedbemanningsprosess.⁹⁶ Imidlertid er det etter gjeldende rett adgang til å operere med snevrere utvelgelseskretser i omstillings- og nedbemanningsprosesser, der det foreligger saklig grunn for det.⁹⁷ Ulempene ved at hele konsernet sees under ett, kan på denne måten oppveies gjennom å fastsette utvelgelseskretser som er begrenset til mindre deler av konsernet.

⁹³ I samme retning Konsernutvalgets mindretall I: NOU 1996:6 s.124-126

⁹⁴ NOU 2004:5 s.160-161.

⁹⁵ Brev fra NHO til Arbeidsdepartementet 20.05.2010 s. 4

⁹⁶ *ibid*

⁹⁷ Jf. Rt. 1992 s.776

Det andre alternativet kunne vært å lovfeste en unntaksregel med vurderingstemaet "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*". Som vist i denne avhandlingen er det dette typetilfellet som er det mest aktuelle for statuering av delt arbeidsgiveransvar i konsern. Vurderingen ville, i likhet med anvendelsen av den domstolskapte læren i dag, måtte bero på en skjønnsmessig helhetsvurdering av de konkrete forhold. Rettsanvenderen ville likevel fått et utgangspunkt å forholde seg til, og domstolene ville vært bundet til et fastlagt vurderingstema.

En innvending mot lovfesting av typetilfellet "*reell utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner*" vil være at det kan oppstå konkrete urimelige situasjoner i fremtiden der en slik lovregel ikke passer. Forarbeidene gir anvisning om at det både har vært og kan være andre tilfeller av delt arbeidsgiveransvar enn de som lar seg spore i rettspraksis. En lovfesting av typetilfellet ville lagt uhensiktsmessige bånd på domstolene som nå har en snever men fleksibel unntaksadgang.

Et tredje alternativ ville vært å innføre en regel om at i "*særlige tilfeller*" kan ansvar pålegges andre enn den formelle arbeidsgiver. Et slikt vurderingstema ville fanget de tilfeller der en balansering av de ulike hensyn som gjør seg gjeldende i den konkrete sak, bør lede til et delt arbeidsgiveransvar. I forarbeidene kunne det vært gitt nærmere anvisning om terskelen og vurderingskriterier for delt arbeidsgiveransvar i konsernforhold.

Jeg kan vanskelig se at det er sterke argumenter mot en slik lovfesting. Lovregelen ville ikke ha brutt med gjeldende rett, idet det allerede følger av rettspraksis at delt arbeidsgiveransvar krever et "*særskilt grunnlag*". En innvending, men av begrenset betydning, er at en lovfestet unntaksregel ville kunne signalisere at et delt arbeidsgiveransvar i konsern er et mer kurant resultat, enn det som følger av gjeldende rett i dag.

Kilderegister

Lover

1687	Kong Christian Den Femtis Norske Lov av 15. mars
1977	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v av 4. februar 1977 nr. 4.
1983	Lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr. 3
1997	Lov om aksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 44
2005	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 1937 s. 21
Rt. 1982 s. 645
Rt. 1985 s. 941
Rt. 1985 s. 1357
Rt. 1987 s. 1412
Rt. 1988 s. 476
Rt. 1989 s. 231
Rt. 1990 s. 1126
Rt. 1992 s. 776
Rt. 1993 s. 345
Rt. 1993 s. 490
Rt. 1995 s. 270
Rt. 1996 s. 672
Rt. 1997 s. 623
Rt. 2002 s. 1602
HR-2006-948-U
HR-2012-1732-U
Rt. 2013 s. 1730

Lagmannsrett

LB-1999-3137
RG. 2001 s. 1138
RG. 2002 s. 1551
RG. 2004 s. 455
RG. 2007 s.756
LB-2005-14590-2
LH-2011-23834
LH-2011-206280

Tingretten

TAHER-2014-162748

Forarbeider og offentlige dokumenter

Ot.prp.nr.3 (1975-76)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
NOU 1992:20	Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. Utredning av arbeidsmiljølovutvalget
NOU 1996:6	Arbeidstakers stilling i konsernforhold m.v.
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
NOU 2010:01	Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet
Ot.prp.nr. 64 (2001-2002)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger)
Ot. prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Litteratur mm:

- Fougner (1999) Fougner, Jan, *Arbeidsavtalen – utvalgte emner*, Oslo: Tano - Aschehoug 1999.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo: Tano – Aschehoug, 2001.
- Evju (2012), Evju, Stein, *"Trepartsrelasjoner" i arbeidsretten? Om trekanter og triangulering i ulike konstellasjoner*, Arbeidsnotater 2012
- Fougner mfl. (2011) Fougner, Jan, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Frogner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Øydegard og Eli Aasheim, *Omstilling og nedbemanning*, 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget 2011.
- Fougner mfl. (2013) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave*, 2 utgave, Oslo: Universitetsforlaget 2013.
- Jakhelln (2004) Jakhelln, Henning, *Arbeidstakeres rettigheter mot morselskap – med særlig henblikk på de internasjonale forhold I: Marlus 2004 nr. 310 s. 75-96* Oslo: Sjørettsfondet 2004
- Jakhelln (2013) Jakhelln, Henning, *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven* 3. utgave, 2013 Oslo: Cappelen Damm
- Woxholth (2012) Woxholth, Geir, *Selskapsrett* 4. utgave, Oslo: Gyldendal 2012
- Hotvedt (2015) *Kjernen i konflikten*. Lastet ned 17.09.2015:
<http://www.dn.no/meninger/debatt/2015/03/16/2155/Jus/kjernen-i-konflikten>
- NHO (2010) Brev fra NHO til Arbeidsdepartementet 20.05.2010 ref. DM281113 (NHOs svar på invitasjon fra Arbeidsdepartementet om møte vedrørende arbeidsgiverbegrepet)

