



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

18 September 2014

Case Document No. 11

Bedriftsforbundet v. Norway
Complaint No. 103/2013

ADDITIONAL SUBMISSIONS BY THE GOVERNMENT

Registered at the Secretariat on 16 September 2014



ATTORNEY GENERAL – CIVIL AFFAIRS

To the European Committee of Social Rights

Oslo, 16 September 2014

SUPPLEMENTARY OBSERVATIONS ON THE MERITS

SUBMITTED BY

THE GOVERNMENT OF NORWAY

represented by Pål Wennerås, advocate at the Attorney General of Civil Affairs and acting agent, Margit Tveiten, Director General at the Ministry of Foreign Affairs, and Eli Mette Jarbo, Deputy Director General at the Ministry of Labour, submitted pursuant to Article 7§1 of the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints and Rule 31§1 of the Rules of the European Committee of Social Rights, in

COMPLAINT No. 103/2013 Bedriftsforbundet v. Norway

concerning a claim that Norwegian authorities have not ensured satisfactory application of Article 5 of the Revised European Social Charter.

ATTORNEY GENERAL – CIVIL AFFAIRS

1. Reference is made to Government's observations of 15 July 2014 Section 3.3, in which the Government noted the absence of any actual evidence documenting the complainant's assertion of a closed shop practice in Norwegian ports.
2. Holship Norge AS, a member of Bedriftsforbundet and also represented by attorney Nicolay Skarning, has asserted similar claims concerning a closed shop practice in civil proceedings against the Norwegian Transport Worker's Union. The claims were dismissed by Drammen District Court (Drammen tingrett) in its judgment of 19 March 2014 and have recently been dismissed again by Borgarting Court of Appeal (Borgarting lagmannsrett) in a unanimous judgment of 8 September 2014.
3. The salient features of the judgment (p. 12-13) reads as follows (office translation):

"Compulsory organisation.

Freedom of association is currently enshrined in Article 11 of the European Convention on Human Rights. It is undisputed that an aspect of the freedom of association is the right to choose not to be organised (the negative freedom of association), which has also been affirmed by the [Norwegian] Supreme Court in Rt-2001-1413 (Norsk Folkehjelp).

The Court of Appeal does not find evidence supporting Holship's claim that the Transport Workers' Union's tariff demand will interfere with the negative freedom of association. The fact that the dock workers' union is strong in Drammen and that all employees are currently organised in that union does not in itself imply the existence of compulsory organisation in breach of Article 11 of the European Convention on Human Rights.

Based on the evidence submitted, the Court of Appeal finds that the parties in the case are familiar with the fact that it is not permitted to impose requirements concerning compulsory organisation for employees. The employer representatives are in the majority in the board of the Administration Body, and it is unlikely that they would contribute to the enforcement of unlawful compulsory organisation. The witness testimony presented confirms that no such requirement is imposed when hiring employees. Tommy Mangerud, who is a dock worker in Drammen and now union leader in Drammen dock workers' union, explained that he was not organised when he was employed at the Administration Office in 2010, but that he voluntarily chose to become organised later on. There was no coercion, but a free choice. He also said that another employee, Lars Erik Hansen, was employed for more than two years before also he chose to become a member of dock workers' union. Mangerud explained, furthermore, that there is no difference between the work he was given prior to and after joining the union.

It is a fact that most – if not all – dock workers employed at the loading and unloading offices are members of NTF [Transport Workers' Union], and it appears that the 'internal discipline' to become organised is strong among dock workers. However, the Court of Appeal considers that the Framework Agreement does not in itself have a content, nor does it presuppose a practice, which interferes with the negative freedom of association."

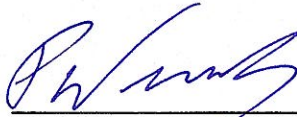
ATTORNEY GENERAL – CIVIL AFFAIRS

4. The judgment is attached and an English version of it will be forwarded as soon as the judgment has been officially translated.

Attachment 1: Court of Appeal Judgment 8 September 2014

Oslo, 16 September 2014

THE ATTORNEY GENERAL (CIVIL AFFAIRS)



Pål Wennerås, acting agent
attorney-at-law

Office of the Attorney General (Civil Affairs)

Margit Tveiten, *adviser*
Director General
Ministry of Foreign Affairs

Eli Mette Jarbo, *adviser*
Deputy Director General
Ministry of Labour



BORGARTING LAGMANNSRETT

DOM OG KJENNELSE

Avsagt: 08.09.2014 i Borgarting lagmannsrett,

Saksnr.: 14-076577ASD-BORG/02

Dommere:

Lagdommer
Konstituert lagdommer
Tilkalt dommer,
tingrettsdommer

Sveinung Koslung
Dag Arne Ruud
Ingmar Nestor Nilsen

Ankende part

Holship Norge AS

Advokat
Nicolay Skarning
Advokatfullmektig
Ane Bergo

Ankemotpart

Norsk
Transportarbeiderforbund

Advokat
Christopher Hansteen
Advokat Sigurd-Øyvind
Kambestad

DOM OG KJENNELSE

Saken gjelder lovligheten av varslet boikott.

Sakens bakgrunn

Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) er et medlemsforbund i Landsorganisasjonen i Norge (LO). Norsk Havnearbeiderforening er en avdeling i NTF. Drammen Bryggearbeiderforbund er en lokal klubb som er medlem i Norsk Havnearbeiderforening/NTF.

Holship Norge AS (Holship) er et heleiet datterselskap av det danske spedisjonskonsernet Holship Holding A/S. Holship ble etablert i Norge i 1996 og er lokalisert i Drammen. Selskapet har i overkant av 40 ansatte. Av disse er 21 fagorganiserte i Norsk Arbeidsmandsforbund. Holship er gjennom avtale direkte bundet av tariffavtalen "Renhold på land i egen regi" mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO, men Holship er ikke medlem av NHO. Tariffavtalen er gjort gjeldende også for de ansatte som ikke er organisert.

LO/NTF og NHO/NHO Logistikk og Transport har for mange av de store havnene i Norge – herunder Drammen havn – inngått *"Rammeavtale om fastlønnssystem for losse- og lastearbeidere"* (Rammeavtalen). Rammeavtalen er en tariffavtale som først ble inngått tidlig på 1970-tallet, og som siden er fornyet hvert annet år, sist for perioden 2014-2016. I tillegg til å ha lønns- og arbeidsbestemmelser har Rammeavtalen en fortrinnsrettsbestemmelse i § 2.1 som lyder:

For fartøyer på 50 tonn dw. og derover som går fra norsk havn – utenlandsk havn eller omvendt, skal losse- og lastearbeidet utføres av losse- og lastearbeidere. Unntatt er all lossing og lasting ved bedriftens egne anlegg hvor bedriftens egne folk anvendes til lossing eller lasting.

I medhold av Rammeavtalen § 3 er det ved Drammen havn opprettet et losse- og lastekontor – Administrasjonskontoret for havnearbeid i Drammen (Administrasjonskontoret) – som er opplyst å være en egen juridisk enhet registrert i enhetsregisteret. Det er eget styre i Administrasjonskontoret med tre representanter fra arbeidsgiverne og to representanter fra arbeiderne. Alle faste losse- og lastearbeidere ved Drammen havn er ansatt i Administrasjonskontoret. Det er opplyst at Administrasjonskontoret i dag har 8 fast ansatte losse- og lastearbeidere. I tillegg benyttes tilkallingshjelp ved behov.

Holship er ikke part i Rammeavtalen, men har tidligere brukt Administrasjonskontorets tjenester ved behov. Direktør Michael Ranners i Holship har opplyst at de tidligere også har benyttet egne terminalarbeidere til å utføre slikt arbeid. Ved årsskiftet 2012/2013 fikk Holship en ny kunde, noe som medførte en betydelig økt aktivitet på havna. Før dette

hadde Holship én terminalarbeider, men ansatte da fire nye. De fem terminalarbeiderne skulle også ta hånd om losse- og lastearbeidene for Holship.

Drammen Bryggearbeiderforening mente at losse- og lastearbeidene skulle utføres av Administrasjonskontorets losse- og lastearbeidere. Uten forutgående varsel iverksatte de blokade 05. 04.2013 og 08.04.2013 for å hindre at Holship losset to skip med eget personell.

I brev 10.04.2013 fremmet NTF krav om tariffavtale med Holship og krevde at Rammeavtalen ble gjort gjeldende. Holship besvarte ikke brevet og NTF purret på svar samt varslet boikott i brev 26.04.2013.

Holship tok ut stevning for Drammen tingrett 02.05.2013 med krav om erstatning for de to boikottene som var gjennomført. Samtidig ble det krevd fastsettelsesdom for at Holship ikke var forpliktet til å benytte personell fra Administrasjonskontoret eller personell organisert i Drammen Bryggearbeiderforbund ved lossing og lasting på Drammen havn. Drammen Bryggearbeiderforbund erkjente at de to boikottene var ulovlige fordi rimelig varsel ikke var gitt. Den saken ble undergitt separat behandling og ble avsluttet ved Drammen tingretts dom/kjennelse datert 20.03.2014, som var begrenset til erstatnings- og omkostningsspørsmålet. Etter påstandsending fra Holship ble spørsmålet om plikt til å benytte personell fra Administrasjonskontoret ikke avgjort i den saken.

I brev 11.06.2013 gjentok NTF kravet om tariffavtale og varslet på nytt boikott. Det ble også varslet søksmål for å få avgjort berettigelsen av den varslede boikotten. I brevet heter det bl.a.:

Norsk Transportarbeiderforbund fastholder kravet om tariffavtale og vedlegger Rammeavtalen som forhandlingsutspill. Avtalen innebærer blant annet at Holship må bestille losse- og lastearbeider fra Losse- og lastekontoret i Drammen. Vi presiserer at Rammeavtalen gjelder både innenriks og utenriks sjøfart. Som systemet er med den ordinære Rammeavtalen i havnene, må Rammeavtalen for Holship utfylles med en tilpasningsavtale for Drammen havn.

Norsk Transportarbeiderforbund vil samtidig understrek at forbundet også er villige til å forhandle om rimelige løsninger slik at andre arbeidstakere blir minst mulig skadelidende som følge av gjennomføringen av Norsk Transportarbeiderforbunds tariffkrav.

Ettersom Holship har avvist ethvert krav om tariffavtale fra Norsk Transportarbeiderforbund fastholder vi varselet om blokade av skipsanløp i Drammen havn der Holship er involvert i lossing- og/eller lasting. Formålet med blokaden er å oppnå tariffavtale, herunder å få avtalefestet prinsippene om fortrinnsrett i den ordinære Rammeavtalen § 2 nr 1 i forhold til den losse- og lastevirksomhet Holship driver i Drammen havn. Når det gjelder lovligheten av blokade i slike tilfeller vises det til Høyesteretts avgjørelse i Sola Havnsaken, se Rt. 1997 side 337.

NTL tok ut stevning for Drammen tingrett dagen etter, dvs. 12.06.2013, med påstand om at boikotten varslet i brevet 11.06.2013 var lovlig.

Drammen tingrett avsa 19.03.2014 dom med slik domsslutning:

1. Boikott som varslet i Norsk Transportarbeiderforbunds brev av 11.6.2013 til Holship Norge AS, er lovlig.
2. Holship Norge AS dømmes til innen 14 dager å betale til Norsk Transportarbeiderforbund kr 513.725,- i saksomkostninger med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.

Holship har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeerklæringen er datert 26.03.2014.

Med bakgrunn i Drammen tingretts dom varslet NTF ny boikott i brev til Holship 02.04.2014 og iverksatte boikott ved lossing av et skip 24.04.2014. Holship tok ut stevning for Oslo tingrett 13.05.2014 med krav om erstatning for ulovlig boikott. NTF bestred i tilsvaret at boikotten var ulovlig, men erkjente erstatningsansvar fordi det som vilkår for å losse skipet ble krevd at skipet ble flyttet til annen kai. Oslo tingrett avsa dom i den saken 07.07.2014 og tilkjente Holship erstatning.

Ved begjæring til Borgarting lagmannsrett 02.05.2014 krevde Holship midlertidig forføyning etter boikottloven § 3 for å få stanset ytterligere boikott inntil hovedsaken er rettskraftig avgjort. Etter at tilsvaret til forføyningsbegjæringen var mottatt fra NTF avsa Borgarting lagmannsrett 14.05.2014 kjennelse med slik slutning:

1. Norsk Transportarbeiderforbund forbyr å boikotte Holship Norge AS inntil rettskraftig dom er avsagt om lovligheten av boikott som varslet av Norsk Transportarbeiderforbund i brev 11. juni 2013.
2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Norsk Transportarbeiderforbund til Holship Norge AS i alt 28 000 - tjueåttetusen - kroner innen 2 - to - uker fra forkynnelsen av denne kjennelsen.

På grunn av fare ved opphold, er kjennelsen avsagt uten muntlig forhandling, jf. tvisteloven § 32-7 annet ledd. Etter at kjennelsen var mottatt fremsatte NTF krav om muntlig forhandling i eget prosesskrift samme dag (14.05.2014). På grunn av problemer med å få berammet muntlig forhandling, ble slik forhandling ikke holdt forut for ankeforhandlingen. NTF har krevd at den midlertidige forføyningen skal behandles under ankebehandlingen. Holship har vist til at NTF har betalt sakskostnadene i forføyningssaken og at man derfor har lagt til grunn at NTF hadde akseptert kjennelsen. Holship ville likevel ikke motsette seg at spørsmålet om midlertidig forbud ble behandlet under ankesaken. Det avsies derfor kjennelse i forføyningssaken samtidig med dom i ankesaken.

For nærmere detaljer vedrørende saksforholdet vises til tingrettens dom og lagmannsrettens bemerkninger nedenfor.

Ankeforhandling er holdt 19.- 22.08.2014 i Borgarting lagmannsretts hus. Adm. direktør Michael K. Ranners og 1. nestleder Lars Morten Johnsen møtte sammen med sine prosessfullmektiger og avga forklaring. Det ble avhørt ni vitner. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboken.

Den ankende part, **Holship Norge AS**, har i hovedtrekk anført:

Drammen tingrett har uriktig kommet til at den varslede boikotten er lovlig. Det må foretas en samlet vurdering av boikotten opp mot boikottlovens regler, og ett eller flere av de følgende momenter fører til at boikotten må anses ulovlig enten etter boikottloven § 2 a) eller c).

Den varslede boikotten er i strid med boikottlovens § 2 a) da den har et "*rettsstridig formål*". Holship er ikke medlem av NHO, men er organisert i Bedriftsforbundet. Selskapet er avtalemessig bundet til tariffavtale mellom LO/NHO for de 21 ansatte som er organisert i Arbeidsmandsforbundet, og følger den også for de ansatte som ikke er organiserte. De ansatte er gjennom den avtalen sikret tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Holship har ingen ansatte som er organisert i NTF. Boikotten har som formål å gjennomtvinge Rammeavtalens bestemmelse om fortrinnsrett for Administrasjonskontoret noe som vil frata Holship og selskapets ansatte arbeid. Konsekvensen vil være at Holship vil måtte foreta nedbemanning blant de som i dag driver losse- og lastearbeid i bedriften og bryte arbeidsavtalen med disse. Dette er et rettsstridig formål.

Boikotten vil også være i strid med § 2 a) da den vil "*føre til rettsbrudd*". NTF's virksomhet og praktisering av Rammeavtalen er i strid med den negative organisasjonsfriheten nedfelt i EMK art. 11. Det er i realiteten krav om organisering i NTF for å få ansettelse som havnearbeider ved Drammen havn.

NTF må identifiseres med Drammen Bryggearbeiderforbund som er dømt for to tilfeller av ulovlige boikotter i 2013, og NTF iverksatte også en ulovlig blokade i 2014. Disse ulovlige boikottene er iverksatt for å gjennomtvinge tilslutning til Rammeavtalen. Når NTF bruker ulovlige virkemidler kan ikke NTF få dom for at ny boikott er lovlig.

Den varslede boikotten vil også føre til rettsbrudd fordi fortrinnsretten som kreves implementert gjennom kravet om tariffavtale, vil være i strid med konkurranseloven §§ 10 og 11 og EØS-avtalen art 31, 53 og 54. Fortrinnsretten er ikke en tariffavtale som sådan, men en avtale som reelt medfører et monopol for Administrasjonskontoret til å utføre losse- og lastearbeider ved Drammen havn. Det har her vært en rettsutvikling etter Sola

Havn-dommen fra 1997 som gjør at dette spørsmålet må vurderes annerledes enn det Høyesterett da gjorde.

Videre vil boikotten føre til et rettsbrudd fordi Administrasjonsskontorets virksomhet innebærer en arbeidsinnleie i strid med arbeidsmiljøloven § 14-12. Arbeidsbehovet for lossing og lastning av skip for Holship er permanent. Da kan ikke disse arbeidsoppgavene løses ved innleie av arbeidskraft. Det er ikke noe unntak for innleie av arbeidskraft fra losse- og lastekontor som er opprettet til oppfyllelse av Rammeavtalen.

En boikott vil også være i strid med boikottloven § 2 c) da den vil være uforholdsmessig (uproposjonal). De ansatte i Holship har tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår etter den tariffavtalen som er inngått med selskapet. Gjennomføring av Rammeavtalen vil gå ut over de ansatte i Holship og Holships virksomhet. De arbeider Holships ansatte skal utføre, er knyttet til nye aktiviteter ved havna som ikke tidligere er utført av Administrasjonsskontorets ansatte. Disse forholdene, sammen med bruddene på § 2 a), fører til at boikotten etter en totalvurdering vil være uforholdsmessig og dermed ulovlig.

Når det gjelder den midlertidige forføyningen, er lagmannsrettens vurdering korrekt, og kjennelsen må bli stående. Det må gjelde uansett utfall av hovedsaken. Når NTF først har gått til retten for å få prøvd lovligheten av den varslede boikotten, må de vente til saken er rettskraftig avgjort med å iverksette den. NTF har betalt ilagte omkostninger og kjennelsen må anses akseptert.

Det er nedlagt slik påstand:

I hovedsaken:

1. Boikott varslet av Norsk Transportarbeiderforbund 11. juni 2013 til Holship Norge AS er ulovlig.
2. Holship Norge AS tilkjennes sakens kostnader for tingretten og for lagmannsretten.

Til begjæringen om midlertidig forføyning:

Borgarting lagmannsretts kjennelse av 14.5.2014 punkt 1 og 2 stadfestes.

Ankemotparten, **Norsk Transportarbeiderforbund**, har i hovedtrekk anført:

Tingrettens dom er korrekt. Boikotten er ikke i strid med boikottloven § 2 a) og c).

NTF har fulgt ordinær fremgangsmåte for å oppnå tariffavtale med Holship. Etter at kravet var avvist, ble arbeidsrettslige kamptiltak varslet, slik det er det er adgang til i interesselvister, jf. arbeidstvistloven § 8 nr. 2. Ettersom NTF ikke har ansatte i

virksomheten, er boikott det eneste aktuelle kampmiddel ved siden av eventuell sympatistreik.

Saken skiller seg ikke på noe avgjørende punkt fra Sola Havn-dommen (Rt-1997-334) og resultatet må bli det samme. Som det fremgår av den dommen vil boikott fra en arbeidstakerorganisasjon overfor en bedrift for å oppnå tariffavtale generelt ha et lovlig formål.

Boikotten kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd.

Boikotten har ikke som formål å få noen til å organisere seg. Det er ikke et vilkår for å få arbeid som havnearbeider ved Administrasjonsskontoret at arbeidstaker er organisert.

Tilslutning til Rammeavtalen vil ikke medføre at Holship må bryte eksisterende tariffavtale eller arbeidsavtale med de ansatte. Holship har ikke tariffavtale som dekker losse- og lastearbeid. Eventuell nedbemanning som følge av driftsinnskrenkninger vil kunne være saklig oppsigelsesgrunn, og det innebærer i så fall ikke noe rettsbrudd. NTF har dessuten åpnet for, gjennom forhandlinger, å finne rimelige løsninger for de ansatte i Holship slik at de blir minst mulig berørt.

Boikotten har ikke et formål som vil føre til brudd på arbeidsmiljøloven § 14-12. Formålet med Administrasjonsskontoret er ikke å drive arbeidsutleie, men å sikre losse- og lastearbeiderne fast arbeid og stabile inntektsforhold i tråd med ILO-konvensjon 137. Virksomheten, som drives non profit, var tidligere uttrykkelig unntatt fra sysselsettingslovens forbud mot arbeidsutleie. Da det alminnelige forbudet mot arbeidsutleie ble opphevet ved nytt kap XIB i arbeidsmiljøloven i 2000 var formålet å utvide adgangen til innleie av arbeidskraft; ikke å innskrenke den adgangen som allerede forelå. Tradisjonelt har ikke bruk av administrasjonsskontorenes virksomhet vært ansett som arbeidsinnleie, og det må være situasjonen også etter någjeldende arbeidsmiljølov § 14-12. Subsidiært anføres at man ikke kan forskuttere brudd på arbeidsmiljøloven som følge av NTF's avtalekrav, og Administrasjonsskontoret vil uansett kunne inngå avtaler om bemanningsentrepriser som alternativ til arbeidsutleie.

Tariffavtalen – Rammeavtalen – som NTF gjennom boikotten ønsker å inngå – er ikke i strid med konkurranseloven § 10 og 11 eller EØS-avtalens art. 31, 53 og 54. Avtalen gjelder norsk virksomhet i Norge og har ikke noe grenseoverskridende preg som gjør EØS-retten anvendelig. Uansett er ikke formålet med den varslede boikotten i strid med de påberopte artiklene. Formålet med boikotten faller utenfor EØS-rettens konkurranseregler. Den er heller ikke i strid med de norske konkurransereglene. Tariffavtaler er uttrykkelig unntatt fra konkurransereglene etter konkurranseloven § 3. De konkurranserettslige anførselene er i realiteten de samme som ble påberopt i Sola Havn-dommen og som der ble forkastet av Høyesterett.

Boikotten vil ikke være i strid med boikottloven § 2 bokstav c. Det er rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg. Saken skiller seg ikke vesentlig fra situasjonen i Sola Havn-saken, og vurderingen må bli den samme. Boikotten har som formål å få en tariffavtale som er en oppfyllelsen av Norges forpliktelser etter ILO-konvensjon 137. NTF har invitert til forhandlinger for å finne rimelige løsninger for de ansatte i Holship som måtte bli berørt. De økonomiske konsekvensene for Holship er ikke større enn det de som normalt vil inntre ved bruk av kampmidler i arbeidslivet. NTF har på sin side en betydelig interesse i å opprettholde tariffsystemet for havnene. Hele tariffsystemet settes på spill hvis NTF er avskåret fra å forfølge tariffkravet ved bruk av kampmidler mot Holship, og boikott er det eneste kampmiddelet.

Når det gjelder saken om midlertidig forføyning, mener NTF at lagmannsrettens tidligere kjennelse i saken er uriktig. Det følger av anførslene i hovedsaken at NTF mener Holship ikke har sannsynliggjort sitt krav. Det kan da ikke være grunnlag for å opprettholde det midlertidige forbudet mot å iverksette den varslede boikott inntil rettskraftig dom i saken foreligger, og kjennelsen må oppheves. Kjennelsen er ikke akseptert gjennom betaling av sakskostnadene.

Det er nedlagt slik påstand:

I hovedsaken:

1. Anken forkastes.
2. Norsk Transportarbeiderforbund tilkjennes omkostninger for lagmannsretten.

Til begjæringen om midlertidig forføyning:

1. Borgarting lagmannsretts kjennelse av 14. mai 2014 oppheves.
2. Norsk Transportarbeiderforbund tilkjennes omkostninger.

Lagmannsretten ser slik på saken:

I HOVEDSAKEN

1. Innledning

Ordningen med losse- og lastekontor har historisk sammenheng med at havnearbeidere som utgangspunkt var løsarbeidere. Ved tariffforhandlinger tidlig på 1970-tallet ble det, etter enighet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, etablert et fastlønnssystem for losse- og lastearbeiderne ved de største havnene, bl.a. ved Drammen havn. Fastlønnssystemet er nedfelt i Rammeavtalen som har blitt fornyet hvert annet år, sist for

perioden 2014-2016. Partene i Rammeavtalen er i dag NHO/NHO Logistikk og Transport på den ene siden og LO/NTF på den andre siden.

Rammeavtalen er en særegen tariffavtale som ikke tar sikte på å regulere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte i de bedriftene som er bundet av avtalen, men å sikre lønns- og arbeidsvilkårene til losse- og lastearbeidere ansatte ved Administrasjonskontoret. Et sentralt element i Rammeavtalen er at den etablerer fortrinnsrett for losse- og lastearbeiderne til å utføre laste- og lossearbeider ved havnen. Fortrinnsretten utøves av Administrasjonskontoret som partene i fellesskap har opprettet. Driften av Administrasjonskontoret skal ikke gi økonomisk utbytte og hensikten med opprettelsen av dette er nettopp å sikre losse- og lastearbeiderne stabile arbeids- og lønnsforhold. Losse- og lastearbeiderne som er ansatt ved Administrasjonskontoret, har som utgangspunkt fast lønn, men med tillegg som varierer med skipsanløpene. De arbeider etter en "tørnliste" som blir satt opp ved Administrasjonskontoret.

Det har gjennom ankeforhandlingen fremkommet at organiseringen av havnearbeidene og gjennomføringen av Rammeavtalen har ført til en rekke konflikter ved andre norske havner. Det pågår bl.a. en rettstvist om lovligheten av boikott ved Risavika havn i Sola kommune utenfor Stavanger. Dom i den saken ble avsagt av Oslo tingrett 10.09.2013, og dommen er anket. Gjennom bevisførselen er det også gitt opplysninger om konflikter både i Tromsø og i Oslo.

Det som står til behandling for lagmannsretten er bare lovligheten av å gjennomføre slik boikott i Drammen havn som er varslet i NTF's brev til Holship 11.06.2013. Lagmannsretten skal ikke avgjøre hvorvidt Rammeavtalen gjennomføres på en lovlig måte ved andre havner eller om boikott andre steder er lovlig.

Lagmannsretten skal heller ikke behandle lovligheten av de boikotter som er gjennomført av Drammen Bryggearbeiderforbund hhv. 05.04.2013 og 08.04.2013. Disse boikottene er erkjent ulovlige fordi de ikke var varslet i rimelig tid på forhånd, og de økonomiske konsekvensene av disse er avgjort i egen sak. Lagmannsretten skal heller ikke behandle lovligheten av boikotten gjennomført av NTF ved Drammen havn 26.04.2014 som er behandlet i Oslo tingretts dom 07.07.2014. Hvorvidt gjennomføringen av disse ulovlige boikottene likevel kan trekkes inn i den vurdering lagmannsretten skal foreta etter boikottloven § 2 bokstav a) og bokstav c), kommer lagmannsretten tilbake til.

Høyesteretts behandlet i 1997 spørsmål om boikott ved Sola havn (Rt-1997-334), og den dommen gir sterke føringer for de rettslige spørsmål den foreliggende saken reiser. Høyesterett kom i den saken til at varslet boikott med det formål å oppnå tilslutning til den dagjeldende Rammeavtalen, var lovlig. Partene har for lagmannsretten vært enige om at Sola Havn-dommen har prejudikatsvirkning så langt den rekker, og lagmannsretten legger

også det til grunn. Det sentrale spørsmålet for lagmannsretten er hvorvidt den foreliggende saken avviker fra Sola Havnsaken på en måte som gjør at utfallet blir et annet.

2. Boikottloven § 2 bokstav a).

Etter boikottloven § 2 bokstav a) er en boikott rettsstridig "*..når den har et rettsstridig formål eller ikke kan nå sitt mål uten å føre til et rettsbrudd*". Begge alternativene i bestemmelsen er påberopt av Holship.

Som utgangspunkt vil ikke bruk av boikott for å oppnå tariffavtale ha et rettsstridig formål. Høyesterett har i Sola Havn-dommen slått fast at dette også gjelder ved krav om tilslutning til Rammeavtalen. Av dommen fremgår:

Boikott har vært brukt i atskillig utstrekning i arbeidsforhold og er anerkjent som et lovlig kampmiddel i arbeidsretten. Jeg oppfatter boikottloven og dens forarbeider - Ot.prp.nr.70 for 1947 som blant annet bygger på rettspraksis fra mellomkrigstiden - slik at loven bygger på at en boikott fra en arbeidstakerorganisasjon overfor en bedrift med det formål å oppnå tariffavtale, generelt sett vil ha et lovlig formål. At Stavanger Havnelager AS og de fleste av dens ansatte ikke er organisert, kan jeg ikke se er noe avgjørende moment i denne forbindelse. Formålet er ikke å presse bedriften eller de ansatte til å organisere seg.

Formålet i dette tilfellet er ikke bare å få tariffavtale, men også å få avtalefestet Rammeavtalen § 2 nr 1 eller prinsippene i den. Dette er som jeg har nevnt, en særegen tariffavtalebestemmelse. Den tar ikke sikte på å bedre lønns og arbeidsvilkårene for bedriftens ansatte, men å gi visse arbeidere utenfor bedriften fortrinnsrett til en del av bedriftens arbeidsoppgaver. Når jeg likevel mener at dette ikke kan føre til at formålet med boikotten kan anses rettsstridig, skyldes det følgende forhold:

Rammeavtalen med bestemmelsen i § 2 nr 1 er en alminnelig anerkjent tariffavtale med tradisjon i havnebyene. Den har bakgrunn i de særlige forhold for arbeiderne i havnene, som opprinnelig var løsarbeidere uten sikkerhet for arbeid og lønn.

Bakgrunnen for bestemmelsen og utviklingen i tariffsystemet for havnearbeidere fremgår nærmere av lagmannsrettens dom. Jeg tilføyer at bestemmelsen i Rammeavtalen § 2 nr 1 har vært ansett som ledd i oppfyllelsen av Norges forpliktelser etter ILOkonvensjon nr 137 om havnearbeid. Etter artikkel 3 i konvensjonen skal registrerte havnearbeidere ha fortrinnsrett til havnearbeidet.

Lagmannsretten kan ikke se at det er forhold i den foreliggende saken som kan føre til et annet resultat enn i Sola Havn-dommen. I begge sakene er hovedformålet med den varslede boikotten å få tilslutning til fortrinnsrettsbestemmelsen i Rammeavtalen for å sikre losse- og lastearbeiderne arbeid.

I den foreliggende saken har riktignok Holship inngått en tariffavtale med sine ansatte og 21 av selskapets ansatte er organisert i Arbeidsmandsforbundet som er et LO-forbund. Tariffavtalen ble inngått i 2011 etter krav fra ansatte. Den tariffavtalen er imidlertid en renholdstariff (Renhold på land i egen regi) som retter seg mot andre deler av Holships

virksomhet enn losse- og lastearbeider. Det kan da ikke være noe til hinder for at NTF krever tariffavtale som dekker losse- og lastearbeider. Det gir ingen konflikt mellom tariffområdene. Det er uansett ikke arbeidsforholdene til de ansatte i Holship som er ment ivarettatt gjennom kravet om tilslutning til Rammeavtalen, men laste- og lossearbeiderne ansatt ved Administrasjonskontoret. Dette er et formål som Høyesterett har akseptert ikke er rettsstridig.

Holship har også anført at den varslede boikotten ikke kan nå sitt mål "*uten å føre til rettsbrudd*" og det er påberopt en rekke ulike forhold til støtte for dette.

Betydningen av tidligere aksjoner.

Holship har anført at de ulovlige boikottene gjennomført av Drammen Bryggearbeiderforbund, har betydning for vurderingen av lovligheten av den varslede boikotten. Det er hevdet at NTF må identifiseres med Drammen Bryggearbeiderforbund og at NTF ikke kan be om rettens tilslutning til å gjennomføre den varslede boikotten når NTF allerede har aksjonert ulovlig. Lagmannsretten er ikke enig i dette.

Adgangen til å få prøvd lovligheten av en varslet boikott følger av boikottloven § 3. At det tidligere er gjennomført ulovlige boikotter, kan ikke være til hinder for at NTF bringer saken inn på rett spor ved å varsle korrekt og deretter reiser søksmål for å få avgjort om den varslede boikotten vil være lovlig. Lagmannsretten må for sin vurdering forutsette at den varslede boikotten vil bli gjennomført med lovlige tiltak.

Ut fra bevisføringen for lagmannsretten er det for øvrig heller ikke noe grunnlag for å identifisere Drammen Bryggearbeiderforbund og NTF. Drammen Bryggearbeiderforbund er opplyst å være en selvstendig klubb. NTF er ikke ansvarlig for en medlemsklubbs aksjoner. Det er heller ikke noe bevismessig hold for at aksjonene 05.04.2013 og 08.04.2013 er initiert av NTF eller at NTF på annen måte har opptrådt rettsstridig i forbindelse med gjennomføringen av dem.

Forholdet til ansatte i Holship.

Holship har anført at fagorganiserte terminalarbeidere hos Holship risikerer å miste arbeidet hvis losse- og lastearbeidene skal overtas av Administrasjonskontoret. Holship må da si opp, og dermed bryte arbeidskontraktene, med de som blir berørt.

Lagmannsretten kan ikke se at denne situasjonen omfattes av rettsbruddalternativet i boikottloven § 2 bokstav a). Eventuell nedbemanning på grunn av driftsinnskrenkninger representerer ikke uten videre et rettsbrudd overfor den som blir sagt opp. Driftsinnskrenkninger kan gi saklig grunn til oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

NTF har dessuten flere ganger, bl.a. i brev til Holship 02.04.2014 gitt uttrykk for vilje til å forhandle om "*..rimelige løsninger slik at andre arbeidstakere blir minst mulig*

skadelidende som følge av gjennomføringen av Norsk Transportarbeiderforbunds tariffkrav", og det er gjentatt under ankebehandlingen. Slike forhandlinger er ikke gjennomført, men lagmannsretten legger til grunn at de vil bli gjennomført hvis det blir aktuelt å inngå tariffavtale (Rammeavtalen). Slik saken foreligger opplyst for lagmannsretten, er situasjonen i den foreliggende saken på dette punktet sammenfallende med situasjonen i Sola Havnsaken hvor Høyesterett uttalte:

Et moment som etter min mening har større vekt, er hensynet til Stavanger Havnelager AS' egne ansatte. Hvis arbeidere fra Losse og Lastekontoret i Stavanger skal overta en del av det arbeid som bedriftens terminalarbeiderne i dag utfører, vil dette resultere i at terminalarbeiderne vil miste arbeidsoppgaver, slik at det må påregnes oppsigelser. Transportarbeiderforbundet har pekt på at partene i forhandlinger bør kunne finne frem til en ordning som gjør at bedriftens arbeidere ikke blir skadelidende. Iallfall mener forbundet at det må kunne etableres en overgangsordning for de som arbeider ved bedriften. Ved forhåndsprøvingen - hvor partene overhodet ikke har inngått i forhandlinger om en tariffavtale - kan jeg vanskelig se annet enn at man må bygge på dette, jf Rt-1934-388.

Det siterte er uttalt i tilknytning til Høyesteretts vurdering av boikottloven § 2 bokstav c), men tilsier også at de personellmessige konsekvensene ikke kan sies å være et rettsbrudd i strid med boikottloven § 2 bokstav a).

Organisasjonstvang.

Organisasjonsfriheten er nå nedfelt i EMK art. 11. Det er uomtvistet at en side av organisasjonsfriheten også er retten å velge å stå utenfor organisasjoner (negativ organisasjonsfrihet), hvilket også er fastslått av Høyesterett i Rt-2001-1413 (Norsk Folkehjelp).

Lagmannsretten kan ikke se at det er bevismessig hold for at tariffkravet fra NTF vil gripe inn i den negative organisasjonsfriheten slik Holship hevder. At bryggearbeiderforeningen står sterkt i Drammen og at alle ansatte i dag er organisert der, innebærer ikke i seg selv at det foreligger organisasjonstvang i strid med EMK art. 11.

Ut fra bevisføringen legger lagmannsretten til grunn at partene i saken er vel kjent med at det ikke er adgang til å oppstille krav om at ansatte skal organisere seg. Arbeidsgiversiden har flertall i Administrasjonsskontorets styre, og det har formodningen mot seg at de vil medvirke til å håndheve en rettsstridig organisasjonsplikt. Ut fra de forklaringer som er gitt, oppstilles det heller ikke noe slikt krav ved ansettelse. Tommy Mangerud, som er havnearbeider i Drammen og nå er klubbleder i Drammen Bryggearbeiderforbund forklarte at han selv ikke var organisert da han ble ansatt ved Administrasjonsskontoret i 2010, men at han senere frivillig valgte å melde seg inn. Det var ingen tvang, men et fritt valg. Han opplyste også at annen ansatt, Lars Erik Hansen, var ansatt i mer enn 2 år før han også valgte å melde seg inn i bryggearbeiderforeningen. Mangerud opplyste videre at det ikke var noen forskjell på det arbeid han ble tildelt og utførte før og etter han meldte seg inn.

Det er på det rene at de aller fleste – om ikke alle – losse- og lastearbeidere ansatte ved losse- og lastekontorene er organisert i NTF, og det kan synes som den "indre justis" blant havnearbeiderne er sterkt mht. til organisering. Lagmannsretten legger imidlertid til grunn at Rammeavtalen i seg selv ikke har et innhold, eller forutsetter en praksis, som griper inn i den negative organisasjonsfriheten.

Rettsstridig arbeidsutleie.

Holship har gjort gjeldene at Administrasjonskontoret i realiteten er et vikarbyrå som driver arbeidsutleie i strid med arbeidsmiljøloven § 14-12.

Dette spørsmålet ble ikke vurdert av Høyesterett i Sola Havn-dommen, noe kan ha sammenheng med at det da var et uttrykkelig unntak fra forbudet mot arbeidsutleie for losse- og lastekontorer, jf. nærmere om dette nedenunder. Dommen gir derfor ikke noe veiledning for dette spørsmålet.

Lagmannsretten har kommet til at den virksomheten Administrasjonskontoret driver ikke reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-12. Partene i Rammeavtalen må uhindret av de begrensninger for arbeidsinnleie som følger av arbeidsmiljøloven § 14-12, jf. § 14-9, fritt kunne benytte arbeidskraft fra Administrasjonskontoret til utførelse av losse- og lastearbeider.

Det er lagmannsrettens syn at Administrasjonskontoret må vurderes ut fra sin spesielle tilblivelse og sitt særegne formål. Det har blitt til gjennom et samarbeid mellom partene i arbeidslivet for å sikre havnearbeidernes lønns- og arbeidsforhold. Fra myndighetenes side har Rammeavtalen blitt ansett som en oppfyllelse av Norges internasjonale forpliktelser etter ILO-konvensjon 137 om sosiale følger av nye metoder for godsbehandling i havner, som Norge ratifiserte i 1974. Etter konvensjonens artikkel 3 pålegges medlemslandene å opprette og ajourføre register over havnearbeidere, og etter artikkel 3 punkt 2 skal registrerte havnearbeidere ha fortrinnsrett ved tildeling av havnearbeid.

ILO-konvensjon 137 er ikke gjort bindende som norsk lov. Det er heller ikke fra myndighetenes side vært truffet tiltak for å få opprettet registre over havnearbeidere eller for å lovregulere fortrinnsrettsbestemmelsen i ILO-konvensjon 137. Ved rapportering til ILO om gjennomføringen – første gang for perioden 1974-1976 – har det fra Norges side vært lagt til grunn at fortrinnsretten har blitt oppfylt gjennom kollektive overenskomster, og Rammeavtalen er beskrevet i rapportene. Organiseringen av losse- og lastearbeidene gjennom administrasjonskontorene, må anses akseptert og velsignet av norske myndigheter og har vært ansett som en oppfyllelse av landets internasjonale forpliktelser. Det tilsier at den særegne virksomheten som administrasjonskontorene driver heller ikke har vært ansett å stride mot alminnelig regulering av arbeidsutleie og arbeidsinnleie.

Etter den nå opphevede sysselsettingsloven (l. 27.06.1947) § 27 var arbeidsutleie som utgangspunkt forbudt. På grunn av losse- og lastekontorenes særegne karakter var disse uttrykkelig unntatt fra forbudet mot arbeidsutleie etter forskrift 11.03.1983 om unntak fra forbudet om utleie av arbeidskraft § 1 første ledd bokstav b), men deres virksomhet var heller ikke tidligere ansett å være i strid med arbeidsutleieforbudet.

Etter endring i daværende arbeidsmiljølov i 2000 ble reguleringen av arbeidsutleie endret. Det alminnelige forbudet mot arbeidsutleie i sysselsettingsloven ble opphevet og det kom i stedet nye regler om innleie av arbeidskraft i arbeidsmiljøloven kap. XIB. I forarbeidene er losse- og lastekontorene nevnt som eksempel på virksomhet som generelt var uttatt fra utleieforbudet etter sysselsettingsloven (Ot.prp. nr. 70 1998-1999 s. 14), men er ellers ikke omtalt i forarbeidene.

Formålet med lovendringen i 2000 var å myke opp reglene for innleie av arbeidskraft. Det er ingen ting som tilsier at det var lovgivers hensikt at virksomheten som tidligere lovlig ble drevet av administrasjonskontorene, ikke lenger skulle være tillatt, eller at det var hensikten å begrense den muligheten partene i Rammeavtalen har til å benytte administrasjonskontorenes tjenester. De hensyn som tidligere gjorde at virksomheten ble unntatt fra forbudet mot arbeidsutleie, gjør seg fortsatt gjeldende.

Reglene for arbeidsinnleie ble videreført i arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-12. Heller ikke i forarbeidene til denne bestemmelsen er losse- og lastekontorenes virksomhet behandlet, og situasjonen må være den samme nå som etter lovendringen i 2000.

Lagmannsretten legger også vekt på at den virksomheten losse- og lastekontorene driver ligger på siden av det som er vanlig arbeidsutleie. Losse- og lastekontorene har ikke noe økonomisk formål. Primærformålet er å sikre havnearbeiderne fast arbeid. Dette oppfyller formålet med hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 om fast ansettelse, selv om ansettelsen ikke skjer hos havnebrukerne. Losse- og lastekontorene er opprettet gjennom avtale mellom parten i arbeidslivet nettopp for å styrke ansettelsesvernet til havnearbeiderne.

Konkurranselovgivningen.

Holship har påberopt seg at Administrasjonskontorets virksomhet innebærer en rettsstridig begrensning i konkurransen og det er påberopt både konkurranseloven § 10 (forbudte konkurransebegrensninger) og § 11 (utilbørlig utnyttelse av dominerende stilling), samt de tilsvarende bestemmelsene i EØS-avtalen artikkel 53 og 54.

Det konkurranserettslige aspektet ved Rammeavtalen er behandlet i Sola Havn-dommen. Det var der påberopt at Rammeavtalen var i strid med dagjeldende konkurranselov § 1-1 og EØS-avtalen artikkel 53 og 54. Høyesterett uttalte i den forbindelse:

Bedriftens henvisning til konkurranselovgivningen kan jeg vanskelig se kan ha noen betydning i en slik sak. Arbeids og lønnsforhold er unntatt fra denne lovgivningen, nettopp fordi systemet med tariffavtaler forutsetter begrensninger i konkurransen. Som nevnt innledningsvis er losse- og lastekontorene partssammensatte organer opprettet for å gjennomføre bestemmelsene i Rammeavtalen. Kontorene stiller ansatte til rådighet for å utføre losse- og lastearbeidet i vedkommende havn. Formålet er ikke å oppnå fortjeneste for kontorene, som drives ut fra selvkost.

Det kom ny konkurranselov i 2004. Lagmannsretten kan imidlertid ikke se at vurderingen etter den lovens § 10 og § 11 kan bli annerledes enn etter lovgivningen på det tidspunkt Sola Havn-dommen ble avsagt. Konkurranseloven § 10 svarer, med nasjonale tilpasninger, til EØS-avtalen artikkel 53 og på samme måte svarer lovens § 11 til EØS-avtalen artikkel 54, jf. bl.a. Ot.prp. nr. 6 (2003-2004) s. 224-226.

Arbeids- og ansettelsessvilkår er fortsatt unntatt fra konkurranselovgivningen. Det fremgår uttrykkelig av konkurranseloven § 3, og tilsvarende er antatt å gjelde for EØS-avtalen artikkel 53 og 54, jf. bl.a. EFTA-domstolens rådgivende uttalelse i sak E-8/00 KLP av 22.03.2002. Det er derfor ikke avgjørende om det konkurranserettslige spørsmålet vurderes etter konkurranseloven eller EØS-avtalen. Av forarbeidene til konkurranseloven fremgår at unntaket for arbeids- og ansettelsessvilkår i § 3 uansett må tolkes i samsvar med EØS-retten.

Selv om en tariffavtale som utgangspunkt faller utenfor konkurranselovgivningen, kan den likevel ha bestemmelser som er undergitt konkurranserettslige vurderinger. Dette har kommet til uttrykk bl.a. i forarbeidene til konkurranseloven (Ot.prp. nr. 6 (2003-2004) s. 221-222) og også i den ovennevnte rådgivende uttalelsen fra EFTA-domstolen. Rammeavtalen er imidlertid en kollektiv avtale for havnearbeiderne som er forankret i tunge arbeidsmarkedspolitiske hensyn. Fortrinnsretten for havnearbeiderne er en nødvendig bestemmelse for at tariffavtalen skal kunne nå sitt formål, og er, som tidligere nevnt, i tråd med Norges forpliktelser etter ILO-konvensjon 137. Lagmannsretten kan derfor ikke se at fortrinnsrettsbestemmelsen i dette tilfellet kan anses å falle utenfor unntaket for arbeids- og ansettelsessvilkår.

Holship har gjort gjeldende at Norge kan møte sine forpliktelser etter ILO-konvensjon 137 på annen måte enn den som følger av Rammeavtalen, og flere vitner har uttalt at det er mulig. Lagmannsretten ser det ikke nødvendig å ta stilling til dette. Det foreligger en nylig fornyet tariffavtale som hovedsammenslutningene i arbeidslivet har akseptert, og som retten må forholde seg til. Det må være opp til partene i arbeidslivet å reforhandle Rammeavtalen hvis de anser det nødvendig eller ønskelig. Den muligheten kan imidlertid ikke virke inn på vurderingen av de konkurranserettslige forholdene.

Holship har også påberopt seg EØS-avtalen art. 31, men spørsmålet er i liten grad prosedert for lagmannsretten. Bestemmelsen fastslår prinsippet om den frie

etableringsretten i EØS-området. Holship-konsernet er allerede etablert i Norge, og den ankende part (Holship) er et norsk selskap. Den begrensningen i muligheten til selv å utføre losse- og lastearbeider som en tilslutning til Rammeavtalen vil innebære, har ikke noe grenseoverskridende element som gjør at EØS-avtalen art. 31 får anvendelse. Virkningen av Rammeavtalen er også nasjonalitetsnøytral. Lagmannsretten kan ikke se at tariffkravet kan komme i konflikt med EØS-avtalens art. 31.

3. Boikottloven § 2 bokstav c).

Etter boikottlovens § 2 bokstav c) er boikott rettsstridig:

når den vil skade vesentlige samfunnsinteresser eller virke utilbørlig, eller når det ikke er noe rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg.

Det er bare alternativet "*ikke er noe rimelig forhold..*" som er påberopt.

Lagmannsretten finner at den varslede boikotten heller ikke vil være i strid med § 2 bokstav c).

Hvorvidt kravet om forholdsmessighet er oppfylt må bero på en samlet vurdering av forholdene i saken.

Utgangspunktet er at en boikott etter sin art vil få negative konsekvenser for den som blir rammet. Lagmannsretten kan ikke se at de negative konsekvensene blir større for Holship enn det som må påregnes i en slik situasjon. Selv om det ikke har vært særlig bevisføring om konsekvensen av en boikott, legger lagmannsretten til grunn at boikotten utvilsomt vil vanskeliggjøre lossing og lasting for Holship, og at det vil kunne få økonomiske konsekvenser for bedriften. Det er imidlertid nettopp et sentralt poeng med en boikott.

For de ansatte ved Administrasjonskontoret er det av stor betydning at fortrinnsretten opprettholdes så lenge det ikke foreligger enighet om alternativ måte å organisere arbeidene ved havnen på, og som ivaretar deres behov for en fast og trygg arbeidsplass. De har ikke andre kampmidler enn boikott til disposisjon.

Interessen i å få gjennomslag for tariffavtalekravet må også veies opp mot konsekvensene for de ansatte i Holship. Det er opplyst at det vil kunne bli nødvendig med oppsigelse av 2-3 mann hvis Holship ikke kan utføre losse- og lastearbeidene selv. Et sentralt element i interesseavveiningen er imidlertid at NTF har uttrykte vilje til, gjennom forhandlinger, å finne løsninger for Holships ansatte.

Lagmannsretten kan ikke se at den interesseavveiningen som skal foretas i den foreliggende saken skiller seg vesentlig fra situasjonen i Sola Havn-dommen. Høyesterett

la der inn som en avgjørende premiss en forutsetning om at det ble funnet en ordning som ivaretok bedriftens egne ansatte. Det vil også gjelde i den foreliggende saken.

Holship har gitt uttrykk for at de forhold som er påberopt i tilknytning til § 2 bokstav a) også er relevante ved vurderingen etter § 2 bokstav c). Slik lagmannsretten har vurdert disse forholdene, vil de imidlertid ikke ha noen tyngde ved interesseavveiningen etter § 2 bokstav c).

4. Sakskostnader

Anken har ikke ført frem og Holship har tapt saken fullstendig. Holship skal da dekke NTF's sakskostnader etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 andre jf. første ledd. Lagmannsretten finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å gjøre unntak fra kostnadsansvaret etter § 20-2 tredje ledd.

Det er fremlagt tre kostnadsoppgaver fra hhv. adv. Hansteen, adv. Nagelhus og adv. Kambestad som alle har arbeidet med ankesaken. Samlet salærkrav er 434 800 kroner, og det er opplyst at det ikke tilkommer mva. Det er i kostnadsoppgavene oppgitt et samlet tidsforbruk på 229 timer. Videre er det i supplerende kostnadsoppgave fra adv. Nagelhus og adv. Hansteen datert hhv. 26.08. og 27.08.2014, krevd dekket utlegg med til sammen 16 138 kroner i tillegg. Samlet kostnadskrav er dermed 450 938 kroner. Den ankende part har ikke hatt innsigelser mot kostnadsoppgavene og de legges til grunn for kostnadsavgjørelsen.

II DEN MIDLERTIDIG FORFØYNINGEN

NTF fremmet krav om muntlig forhandling samme dag som lagmannsrettens kjennelse ble avsagt. Slik muntlig forhandling er ikke avholdt, og det er ikke fremkommet noe som tilsier at det kravet er frafalt. Betaling av sakskostnader i den foreliggende situasjon kan ikke ses som en aksept av kjennelsen, og lagmannsretten må behandle den midlertidige forføyningen. Partene har akseptert at forføyningsspørsmålet ble behandlet under ankeforhandlingen.

Etter boikottloven § 3 tredje ledd kan det ved midlertidig forføyning settes forbud mot boikotten til det er avgjort om den er lovlig. Lagmannsretten legger til grunn at adgangen til å kreve forføyningsspørsmålet behandlet består inntil det foreligger rettskraftig avgjørelse. Vilkåret for å kreve midlertidig forføyning er at boikotten "*..er foretatt eller varslet..*".

Selv om § 3 åpner for midlertidig forføyning når boikott er varslet, må det etter lagmannsrettens oppfatning sannsynliggjøres at boikotten vil være rettsstridig, jf.

tvisteloven § 34-2. Dette er også lagt til grunn av Thorleif Waaler, LoR 1998 s. 537 med henvisning til den tidligere bestemmelsen i tvangsfullbyrdelsesloven § 15-6.

Med det resultat lagmannsretten har kommet til, har ikke Holship sannsynliggjort sitt krav. Lagmannsretten kan ikke se at det da er grunnlag for å imøtekomme kravet om midlertidig forføyning jf. tvisteloven § 34-2 første ledd. Det foreligger ikke forhold som kan tilsi midlertidig forføyning uten at kravet sannsynliggjøres etter tvisteloven § 34-2 andre ledd. Lagmannsretten opphever derfor den midlertidige forføyningen.

NTF har vunnet forføyningssaken fullstendig og skal da tilkjennes saksomkostninger etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første, jf. andre ledd. Lagmannsretten finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å gjøre unntak fra kostnadsansvaret etter § 20-2 tredje ledd.

På vegne av NTF har advokat Hansteen i prosesskriv 08.05.2014 krevd dekket saksomkostninger i forføyningssaken med 14 000 kroner, og det er opplyst at det ikke tilkommer mva. Det er under ankeforhandlingen også opplyst at beløpet ikke er medtatt i kostnadskravet i ankesaken. Lagmannsretten legger kostnadskravet til grunn.

NTF har ikke krevd dekket ytterligere kostnader for den muntlige forhandlingen som er gjennomført under ankeforhandlingen. Lagmannsretten legger kostnadskravet til grunn.

Dommen og kjennelsen er enstemmige.

DOMSSLUTNING

1. Anken forkastes.
2. Holship Norge AS betaler i sakskostnader til Norsk Transportarbeiderforbund 450 938 –firehundreogfemtitusennihundreogtrettiåtte – kroner innen to uker fra dommens forkynnelser.

SLUTNING I KJENNELSE

1. Borgarting lagmannsretts kjennelse av 14. mai 2014 oppheves.
2. Holship Norge AS betaler i sakskostnader til Norsk Transportarbeiderforbund 14 000 – fjortentusen – kroner innen to uker fra dommens forkynnelser.

Sveinung Koslung

Dag Arne Ruud

Ingmar Nestor Nilsen

Rett utskrift:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dag Arne Ruud', written over a faint, illegible stamp.