

## **Plassoppsigelser og arbeidsavtaler**

### **ARD 2004.181 og ARD 2005 Inr. 7 – Plassoppsigelse, oppsigelsesfrister og sjømannslovens § 6**

Oppsigelse av arbeidsforholdene er ett av vilkårene for lovlig arbeidskamp. Det loven kaller ”arbeidsoppsigelse”, er kjent som ”plassoppsigelse” i daglig tale, og det er et krav at oppsigelsesfristen for de individuelle arbeidsforhold er utløpt etter lovlig oppsigelse for at streik (eller lockout) skal kunne iverksettes; jfr. arbeidstvistslovens § 29 nr. 1 første ledd. Selv om oppsigelsesfristen for oppsigelser ellers er en annen for den enkelte arbeidstager, etter lov eller avtale, er oppsigelsesfristen for ”plassoppsigelse” som alminnelig regel 14 dager. Arbeidsmiljøloven har en særskilt bestemmelse om dette (og om unntak fra materielle krav til oppsigelsesgrunn, m.v.); jfr. aml. § 56 annet ledd.

Bestemmelsen glimret med sitt fravær i proposisjonen til ny arbeidsmiljølov, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) (jfr. lovutkastets kap. 15). Det var en åpenbar inkurie. Sammen med enkelte andre inkurier ble den påpekt i et brev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Stortingets kommunalkomiteé (brev av 27. april 2005, 200501033-/HAM). Der bad departementet om at ordlyden i den gjeldende lovs § 56 annet ledd ble tatt inn som en ny bestemmelse, i en ny § 15-17. Det ble fulgt opp uten videre bemerkninger i komitéinnstillingen (Innst. O. nr. 100 (2004-2005), jfr. s. 45), og bestemmelsen er således videreført i den nye arbeidsmiljøloven, lov 17. juni 2005 nr. 62, som skal tre i kraft pr. 1. januar 2006 (jfr. res. 17. juni 2005).

Plasseringen av bestemmelsen skiller seg fra den gjeldende arbeidsmiljølovens, ved at unntaksregelen om hva lovens kapittel 15 *ikke* gjelder, er plassert til slutt i kapitlet. Det har sammenheng med at den nye loven ikke har noen bestemmelse tilsvarende gjeldende lovs § 56 første ledd om anvendelsesområdet for stillingsvernreglene. Det har igjen sammenheng med ”harmoniseringen” av stillingsvernreglene for statstjenestemenn med (den nye) arbeidsmiljølovens regler. Jfr. for så vidt Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 246 ff, og Ot.prp. nr. 67 (2004-2005), spesielt s. 28-29. – Særbestemmelsene for ”øverste leder” er i den nye arbeidsmiljøloven plassert i § 15-16.

Arbeidsrettens dommer av 1. juli 2004 (ARD 2004.181) og 9. mars 2005 (Inr. 7) illustrerer betydningen både av regelen og av at den ikke gjelder på et område. Begge gjelder *sjømannslov*området, og de to dommene gjelder ulike stadier i samme interessetvist mellom YS-forbundet Parat og PGS Geophysical AS.

Utgangspunktet er i sin enkelhet at sjømannsloven *ikke* har noen bestemmelse som tilsvarer arbeidsmiljølovens § 56 annet ledd. Etter sjømannsloven er den alminnelige, gjensidige oppsigelsesfrist én måned, evt. to måneder, og oppsigelsesfristen regnes ”fra dato til dato”. Dertil har loven en særskilt bestemmelse i § 6 første ledd, som gjelder såvel lovens egne som avtalte oppsigelsesfrister, om at dersom oppsigelsesfristen løper ut ”mens skipet er i sjøen, gjelder ansettelsesforholdet til skipet kommer i havn”.

Det felles utgangspunkt for de to sakene var videre i korthet:

PGS Geophysical AS (PGS) er et selskap i PGS-konsernet og driver flere seismikkskip som benyttes i virksomhet med kartlegging av mulige petroleumforekomster under havbunnen. Pr. 2004 drev PGS tolv seismikkskip og hadde ca. 500 ansatte innen kategorien ”seismisk personell” eller ”seismikere”. Omlag 250 av dem var ombord på skipene til enhver tid. Hvert skip hadde således i gjennomsnitt 20 seismikere ombord.

PGS er medlem av Norges Rederiforbund (NR) og har tariffavtaler for maritimt personell, men ikke for ingeniører og annet seismisk personell, på seismikkskip. Deler av det seismiske personalet i PGS er medlemmer av Parat (tidligere PRIFO, et YS-forbund som pr. 1. januar 2005 sluttet seg sammen med et annet YS-forbund, Flerfaglig Fellesorganisasjon 2fo). De fleste arbeidstagerne som ble omfattet av Parats (PRIFOs) plassoppsigelse, var ansatt i PGS. Enkelte var ansatt i andre selskaper i PGS-konsernet; det fikk imidlertid ingen betydning da det i den første av sakene var akseptert fra PGS’ side at plassoppsigelsen var sendt til rett adressat.

De berørte arbeidstagerne hadde individuelle arbeidsavtaler (standard ”ansettelseskontrakter”) som bl.a. inneholdt en bestemmelse om tre måneders oppsigelsesfrist ”regnet fra utløpet av en friperiode”. Da denne formuleringen ble tatt inn i standardkontrakten, ble det samtidig tatt inn en bestemmelse om ”4:4-rotasjon” – dvs. turnustjeneste med ”4 uker ombord og 4 uker avspasering”. Med en slik ordning ville tre måneders frist fra utløpet av en friperiode alltid føre til at oppsigelsesfristen løp ut i vedkommende arbeidstagers friperiode. Senere ble turnusordningen endret, først til en 6:6-rotasjon, som var den ordningen som ble anvendt da saken i 2004 ble behandlet, og så til en 5:5-rotasjon, som var den ordningen som gjaldt da saken i 2005 kom opp og ble pådømt. På dette punkt var de *individuelle arbeidsavtalene* forsåvidt blitt *endret*; dette var uomtvistet, selv om det var en viss uklarhet om det rent formelle (jfr. ARD 2005 Inr. 7, avsnitt. 70). Standardbestemmelsen om oppsigelsesfrist ble derimot ikke endret. Med en 5:5-rotasjon (og likeledes med en 6:6-rotasjon) ville imidlertid en periode

på tre måneder regnet fra utløpet av en friperiode alltid løpe ut i en arbeidsperiode, dvs. på et tidspunkt arbeidstageren forutsetningsvis skulle være til sjøs. Under begge ordninger varierte tidspunktet for mannskapsbytte fra skip til skip, men var det samme for samtlige seismikere på det enkelte skip.

Parat (PRIFO) hadde siden 2003 ført forhandlinger med PGS om inngåelse av en tariffavtale for seismisk personell, men partene kom ikke til enighet.

Forbundet gav først en (kollektiv) plassoppsigelse 25. mars og 26. mars, for "inntil 90 av våre medlemmer", til 15. april 2004 (jfr. ARD 2004.181, s. 183 ff). Det ble også sendt melding til Riksmeglingsmannen, som la ned midlertidig forbud mot arbeidsstans. I brev av 31. mars protesterte PGS mot plassoppsigelsens gyldighet; det ble vist til at de individuelle oppsigelsesfristene ikke var iaktatt, og at de berørte arbeidstagerne ikke var navngitt. Den 5. april meddelte PRIFO en ny plassoppsigelse med virkning fra 26. juni 2004 kl. 24.00 for samtlige medlemmer i PGS, og vedla navneliste over de aktuelle medlemmene. PGS fastholdt i brev av 16. april, som ble sendt i kopi til Riksmeglingsmannen, sitt standpunkt om at plassoppsigelsen var ugyldig. Ved Riksmeglingsmannens brev av 14. juni 2004 ble partene innkalt til megling som skulle finne sted lørdag 26. juni 2004 kl. 10.00. PGS bragte rettstvisten om plassoppsigelsens gyldighet inn for Arbeidsretten ved stevning av 18. juni 2004. (Iverksettelsestidspunktet for plassfratredelse ble utsatt i påvente av dom; jfr. likeledes nedenfor).

#### *ARD 2004.181*

Ved dommen av 1. juli 2004 ble det fastslått at denne plassoppsigelsen ikke gav lovlig grunnlag for å iverksette plassfratredelse (streik).

Det er sikker rett at på sjømannslovens område er det den ordinære oppsigelsesfrist som må være utløpt for at den enkelte arbeidstager lovlig skal kunne tas ut i streik etter arbeidstvistlovens § 29 nr. 1. Det gjelder også der det er avtalt andre, i praksis lengre, oppsigelsesfrister for de individuelle arbeidsforhold enn de frister som følger av sjømannslovens deklarasjonelle regler. Arbeidsretten bygget på og bekreftet dette sentrale utgangspunktet i dommen av 1. juli 2004. Retten viste (s. 193) spesielt til dommen i ARD 1992.90, der det bl.a. heter at "[d]et avgjørende er [...] hvilke frister som gjelder i henhold til de individuelle arbeidsavtaler, medmindre det gjennom lov eller tariffavtale er fastsatt en annen frist".

I saken fra 2004 var partene enige om at det fulgte av de individuelle arbeidsavtalene for samtlige berørte arbeidstagerne at den gjensidige

oppsigelsesfristen ved ordinære oppsigelser er tre måneder regnet fra utløpet av en friperiode. Retten fant ingen holdepunkter for at arbeidsavtalene her kunne forstås slik at det skulle gjelde en annen frist for plassoppsigelse, slik PRIFO hadde anført; og noen tariffavtale som kunne gi grunnlag for en annen plassoppsigelsesfrist, forelå jo ikke. Det som da var spørsmålet for retten, var om lovgivningens regler kunne fortolkes slik at *de* gav grunnlag for en kortere frist.

Arbeidsretten avviste kontant, med henvisning til ARD 1992.90, at arbeidsmiljølovens § 56 annet ledd kunne anvendes analogisk på sjømannslovens område. Parat (PRIFO) fikk heller ikke medhold at ”minstefristene” i sjømannslovens § 5 måtte gjelde ved plassoppsigelse i stedet for lengre avtalte frister. Retten bemerket at lovens ”§ 5 nr. 1 åpenbart ikke kan være til hinder for at partene i den individuelle arbeidsavtale avtaler en gjensidig oppsigelsesfrist som er lengre enn én måned. Dette har også PRIFO erkjent for så vidt gjelder oppsigelsesfristen ved ordinære oppsigelser. Retten finner ingen holdepunkter i sjømannslovens ordlyd eller forarbeider for at dette skal stille seg annerledes for oppsigelsesfristen ved plassoppsigelser” (s. 195).

Forholdet var da at hverken plassoppsigelsen fra mars eller den av 5. april 2004 var gitt med etterlevelse av den frist som ville gjelde etter de individuelle arbeidsavtalene. Arbeidsretten fant – med en ganske ugjenomskinnelig, egentlig fraværende, begrunnelse – at det ikke var nødvendig å ”ta stilling til om et slikt forhold uten videre innebærer at en plassoppsigelse er ugyldig. I den foreliggende situasjon kan plassoppsigelsen *ikke* under noen omstendighet *lenger være virksom*” (s. 196; min uthevelse). Retten konkluderte med at iverksettelse på grunnlag av plassoppsigelsen av 5. april ”vil være ulovlig”.

I denne dommen gikk retten ikke nærmere inn på arbeidsavtalenes bestemmelse om oppsigelsesfristen og heller ikke på sjømannslovens § 6. Dette ble derimot temaer i den neste saken:

#### *ARD 2005 Inr. 7*

Her var det konkrete saksforholdet i korte trekk:

Den 2. august 2004 gikk Parat til ny plassoppsigelse for sine medlemmer, da med varslet virkning fra 1. mars 2005 kl. 24.00. PGS (støttet av NR) bestred plassoppsigelsens gyldighet. Igjen kom partene ikke til enighet, og i januar 2005 bragte Parat tvisten inn for Arbeidsretten med krav om fastsettelsesdom om at iverksettelse av plassfratredelse etter plassoppsigelsen av 2. august 2004 *ikke* ville ”komme i konflikt med arbeidstvist-

loven § 29 nr. 1, 1. ledd, jfr. § 6 nr. 3”, subsidiært at arbeidstagere som befant seg ombord på utløpstidspunktet, kunne nedlegge arbeidet fra første efterfølgende vaktbytte. (Efter at saken var bragt inn for retten, ble tidspunktet for iverksettelse utsatt i påvente av dom i saken (jfr. dommens avsnitt 16 – 18); dette er i tråd med det som oftest gjøres i praksis i tilsvarende tilfeller.)

Den subsidiære påstanden hadde sammenheng med forholdet til sjømannslovens § 6. Seismikkskipene gikk i regelen ikke til havn for skifte av mannskap; dette ble vanligvis gjennomført ved bruk av helikopter eller tilbringerskip.

Plassoppsigelsen av 2. august innebar for det første at det for en rekke av de berørte arbeidstagerne ble gitt oppsigelse med et *lengre* forhåndsvarsel enn arbeidsavtalenes oppsigelsesfrist på tre måneder. For det annet ville iverksettelsestidspunktet for noen av arbeidstagernes vedkommende inntreffe *mens de var til sjøs* i en arbeidsperiode. Begge aspekter var gjenstand for tvisten.

På det *første* punktet fremholdt Arbeidsretten det som er den deklarasjoniske utfyllingsregel: I alminnelighet kan en oppsigelse gis med en lengre frist enn det minimumstidsrom som følger av lov eller avtale for arbeidsforholdet; et varsel (”påbud”) om opphør av et arbeidsforhold kan fastsette ”et opphørstidspunkt som i tid ligger etter det tidligst mulige tidspunkt for opphør som følger av de regler om oppsigelsesfrister som gjelder i arbeidsforholdet” (dommens avsnitt 68).

Dette utgangspunktet er utvilsomt. Knapt noen ville vel falle på å mene at en oppsigelse kun kan gis slik at tiden fra avgivelse til fristutløp må være nøyaktig lik oppsigelsesfristens lengde. På arbeidsmiljølovens område ville en slik løsning ikke harmonere med bestemmelsen i § 58 nr. 4 om fristløp ”fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted”. Det er heller ingen holdepunkter for eller rimelig grunn til at løsningen skulle være en annen selv om oppsigelsesfristen ”regnes fra dato til dato”, som etter sjømannslovens § 5 (og etter tjenestemannslovens §§ 8 – 11; jfr. for såvidt T. Bjørnaraa m.fl., *Norsk tjenestemannsrett* (Oslo 2000), s. 368).

I denne saken var spørsmålet om hvordan arbeidsavtalebestemmelsen skulle forstås, likevel kontroversielt. Grunnen var at en tre måneders frist ”regnet fra utløpet av en friperiode” som nevnt alltid ville føre til at oppsigelsesfristen løp ut i vedkommende arbeidstagers friperiode, så lenge man hadde en 4:4-rotasjon slik man hadde da oppsigelsesfristbestemmelsen ble utformet. Men turnusordningen var altså senere blitt endret, *uten at*

standardbestemmelsen om oppsigelsesfrist ble endret. Arbeidsretten fant at ordlyden nok kunne tale for at fristløpet skulle være tre måneder, hverken mer eller mindre, og sammenhengen med den opprinnelige turnusordningen kunne støtte en slik forståelse. Retten fant likevel ikke at disse argumentene var entydige eller avgjørende, og den la videre vekt på forholdet til og virkningene av endrede rotasjonsordninger; med endrede turnusordninger hadde en fiksering av fristløpet til minimum og maksimum tre måneder tapt sitt formål (jfr. dommens avsnitt 67 – 73).

På det *annet* punkt var det uomtvistet at det seismiske personell var omfattet av sjømannsloven, og at lovens § 6 i utgangspunktet også gjelder ved plassoppsigelse. Parat anførte at bestemmelsen likevel ikke skulle ha anvendelse ved plassoppsigelse for seismisk personell – underforstått til forskjell fra for maritimt personell, som er nødvendig for driften av et skip som sådant. Arbeidsretten fant det klart at en slik løsning ikke kunne antas. Retten bemerket lakonisk at hverken ”forarbeider eller andre tungtveiende tolkningsfaktorer” gav grunnlag for en slik innskrenkende fortolkning, og at de ”hensyn som åpenbart begrunner bestemmelsen, gjør seg etter rettens syn gjeldende uavhengig av om arbeidstakeren har sjømannsfunksjoner eller ikke” (avsnitt 76). Retten uttalte også, likeledes helt kort, at heller ikke internasjonale konvensjoner eller reelle hensyn gav ”noe konkret grunnlag for en innskrenkende tolkning” (avsnitt 76). Det fremgår at konvensjonsvern for retten til streik ble påberopt, med henvisning til såvel EMK som Den (reviderte) Europeiske Sosialpakt og ILO-konvensjoner (jfr. dommens avsnitt 27). Hvor inngående dette ble prosedert og vurdert er det imidlertid ikke mulig å slutte seg til ut fra det som er skrevet i dommen. Men det må da også sies at de folkerettslige normene på dette felt hverken er presise eller lett tilgjengelige forøvrig.

Ut fra dette måtte retten ta stilling til *ytterligere to spørsmål*. Det ene gjaldt en annen side av fortolkningen av sjømannslovens § 6 første ledd. Her bygget Arbeidsretten på det syn – som sakens parter var enige om – at bestemmelsen ikke fullt ut kan forstås etter sin ordlyd. Regelen om at ansettelsesforholdet gjelder videre til skipet kommer ”i havn”, må i et forhold som det saken gjaldt, forstås innskrenkende ”ut fra sitt formål” slik at den bare ”vil forlenge ansettelsesforholdet frem til neste vaktbytte i situasjoner hvor dette ikke skjer ved at skipet går til havn, men ved bruk av helikopter eller tilbringerskip” (avsnitt 75). Dette ledet til at Parat fikk medhold i sin subsidiære påstand (jfr. om denne ovenfor).

Det *andre* spørsmålet gjaldt forholdet mellom sjømannslovens § 6 og arbeidstvistlovens § 29 nr. 1 første ledd. Teknisk sett er dette et spørsmål

om hvorvidt kravet i § 29 nr. 1 om at ”opsigelsesfristen” skal være utløpt, også omfatter slike tilfeller som sjømannslovens § 6 første ledd regulerer. Arbeidsretten bemerket at ”det er mye av en smakssak om man vil si at [bestemmelsen i § 6 første ledd] innebærer en forlengelse av *ansettelsesforholdets* varighet eller en forlengelse eller suspensjon av *oppsigelsesfristens* løp”, og ut fra formåls- og sammenhengshensyn måtte arbeidstvistlovens § 29 nr. 1 forstås slik at den forlengede varighet som følger av § 6, må være utløpt for at utløpskravet i § 29 nr. 1 skal være oppfylt (dommens avsnitt 65).

Det er først og fremst på dette siste punktet dommen bidrar med noe nytt, for såvidt som standpunktet ikke tidligere har vært klart uttrykt i rettspraksis. Men særlig overraskende eller diskutabelt burde resultatet ikke være. Det samme kan sies om de standpunkter Arbeidsretten inntok, prejudisielt, til forståelsen av sjømannslovens § 6 første ledd. Partenes enighet om den innskrenkende fortolkning av uttrykket ”til skipet kommer i havn” er for såvidt illustrerende. Slik sett illustrerer saken også hvordan posisjoner i interesselvister søkes ivarettatt gjennom rettsliggjøring, i dette tilfelle med arbeidsavtalenes fristformuleringer som springbrett.

#### *Fellesbemerkinger om prosess og domsmyndighet*

De to dommene har også det til felles at Arbeidsretten innledningsvis i rettens premisser tok standpunkt til prosessspørsmål om rettens domsmyndighet.

I ARD 2004.181 (192) pekte retten på at etter arbeidstvistlovens § 7 nr. 2 hører det under Arbeidsretten å behandle tvister om det ”foreligger” brudd på lovens § 6 nr. 3. Noen bemerkninger i ARD 1992.90 (98) kunne forstås dithen at tvister om noe i fremtid ”vil være” i strid med § 6 nr. 3, skulle falle utenfor Arbeidsrettens domsmyndighet. En senere avgjørelse, ARD 1995.98 (108), har imidlertid poengtert at også et varsel eller en trussel om en aksjon innfanges av den tariffrettslige fredsplikt, og at formuleringen ”foreligger” i lovens § 7 nr. 2 må fortolkes i samsvar med dette. Skillet mellom presens og futurum er således reelt sett semantisk, ikke materielt. Dommen i ARD 2004.181 understreker dette. Retten betegnet dommen i ARD 1995.98 som en ”modifikasjon” av den i ARD 1992.90 på dette punkt, og bemerket at retten ikke kunne se at formuleringen ”foreligger” innebærer at ”Arbeidsretten er avskåret fra å avsi dom for at en varslet arbeidsstans vil være i strid med lovens bestemmelse, ... Det er her tilstrekkelig å vise til at det følger av § 7 nr. 2 at Arbeidsretten har enekompetanse til å avgjøre tvister på dette punkt. I en situasjon hvor saksøker

har aktuell rettslig interesse i å få avgjort om iverksettelse av arbeidskamp vil være i strid med de nevnte lovbestemmelsene, ville det etter rettens syn stride mot de grunnleggende formål bak arbeidstvistloven dersom arbeidskampen måtte iverksettes før Arbeidsretten kunne ta stilling til lovlighets spørsmålet. Dette gjelder ikke minst i en situasjon hvor den fristen som er angitt i den omtvistede plassoppsigelsen er utløpt, og partene er blitt enige om at iverksettelsen av plassfratredelse skal utsettes i påvente av Arbeidsrettens avgjørelse” (s. 192-193). Det var således ikke grunn til å avvise saken fra Arbeidsretten.

Dommen av 9. mars 2005 byr på ytterligere et aspekt av jurisdiksjonsproblemet knyttet til arbeidstvistlovens § 7 nr. 2 jfr. § 6 nr. 3. I denne saken måtte Arbeidsretten på veien til en konklusjon ta stilling til forståelsen av sjømannslovens § 6. Det kunne retten gjøre, og det gjorde den – prejudisielt. Forsåvidt gir saken et eksempel på en form for prejudisiell lovanvendelse som er helt konvensjonell og utvilsomt innefor rammen av Arbeidsrettens domsmyndighet. Retten valgte imidlertid å drøfte dette spørsmålet særskilt (dommens avsnitt 62 – 65). Det kan vel sees som uttrykk for en varsomhet og et ønske om tydeliggjøring av egen domsmyndighet og dens grenser som man også ellers finner eksempler på i rettspraksis. Det er imidlertid et lite paradoks at mens retten tok opp dette spesielt og premisene ellers er tildels omstendelige, snubler retten i slutningen. I sin avsluttende oppsummering uttrykker retten seg slik at ”det vil stride mot” (avsnitt 77), og i selve domsslutningen heter det ”uten hinder av”, arbeidstvistlovens § 29 nr. 1. Formuleringsmåten er et feilslag. Det hører ikke under Arbeidsrettens domsmyndighet å avsi dom om forståelsen av eller om mulig brudd på § 29 nr. 1 isolert sett. Derimot hører det, etter § 7 nr. 2, under Arbeidsretten å avgjøre tvister om mulige brudd på lovens § 6 nr. 3 – som viser bl.a. til § 29 nr. 1. Reelt sett var det også dette retten gjorde, i tråd såvel med Parats påstandsformulering som med sin egen formulering av problemstillingen (i dommens avsnitt 63). Når formuleringen av konklusjonen likevel ble uriktig, teknisk sett, må det betraktes som en inkurie, som vel får skrives på en konto for uoppmerksomhet.

*Stein Evju*  
*Professor i arbeidsrett*  
*Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo*