

Hvem er arbeidsgiver i Norwegian-konsernet?

I disse dager behandler Norges Høyesterett en sak som vil få stor prinsipiell betydning for norske arbeidsgivere og arbeidstagere.

På den ene side står en rekke arbeidstagere ansatt i Norwegian med støtte fra arbeidstagerorganisasjonen Parat samt hovedorganisasjonene LO, YS og Unio. På den annen side står Norwegian og arbeidsgiverorganisasjonen NHO.

Svært forenklet kan problemstillingen formuleres slik: Hvem er arbeidsgiver for arbeidstagere innad i et konsern når produksjonen av tjenester foregår i andre konsernselskap enn der arbeidstagerne har sine formelle ansettelsesforhold?

Norwegian var satt opp nokså tradisjonelt på starten av

2000-tallet. Samtlige arbeidstagere var ansatt i det ene selskapet som drev hele virksomheten. Gjennom flere omstruktureringer har selskapet utviklet seg til en internasjonal aktør med en kompleks organisasjons- og selskapsstruktur i flere land.

Når du i dag som passasjer reiser på ferie i et Norwegian-fly, kan de personene som selger deg billett, håndterer bestillingen, driver nettsiden, pilotene og de kabinansatte, og de som administrerer alt dette, være ansatt i forskjellige, selvstendige rettssubjekter - alle heleide datterselskap av Norwegian.

Høyesterett analyserer nå argumentene fra partenes advokater for å avgjøre hvilke konsekvenser dette har for hvem som er arbeidstagerens arbeids-

giver. I tingretten vant arbeidstagerne frem, mens Norwegian vant frem i lagmannsretten. Det er vanskelig å spå hva Høyesterett vil konkludere med.

Fagbevegelsen viser til den norske arbeidslivsmodellen, der arbeidstagere og arbeidsgivere er bundet sammen i et interessefellesskap, og arbeidstagerne må der være direkte og fast ansatt hos den aktør som i realiteten er dere arbeidsgiver. Noe annet vil bryte fundamentalt med arbeidstagerens mulighet for vern av sine rettigheter i vid forstand, herunder arbeidstagerens rett og plikt til medvirkning. Fagbevegelsen mener Norwegian setter en helt ny standard i Norge i sitt forsøk på å organisere seg vekk fra det ansvar som følger med å ha arbeidstagere i sin tjeneste.

Norwegian og NHO er uenige. De mener at Norwegian-konsernets komplekse selskapsstruktur og tilsvarende allokering av arbeidstagere i forskjellige datterselskaper i konsernet er en helt nødvendig forutsetning for at deres forretningsmodell skal lykkes. Det dreier seg om konkurransehensyn, finansielle hensyn og særlige forhold innenfor luftfarten - og dypest sett om det samme som fagforeningene er opptatt av: Å sikre trygge, norske arbeidsplasser.

Når disse grunnhensyn skal veies mot hverandre, må Høyesterett ta stilling til flere vanskelige grensedragnings-spørsmål innenfor rett til faste ansettelser, arbeidsgiverbegrepet, innleie av arbeidskraft og bruk av bemanningsentrepriser.

Dessuten vil betydningen av at produksjonen av tjenester skjer i samarbeid mellom forskjellige selskaper skjer innad i et konsern med felles økonomisk interesse bli vurdert.

Uansett utfall vil dommen få stor betydning for arbeidstageres rettigheter i komplekse konsernstrukturer, og tilsvarende stor betydning for arbeidsgiveres frihet til å organisere og administrere sitt konsern - med betydning for arbeidstagerrettigheter.

Det kan forventes dom før jul. Noen vil få en julepresang fra Høyesterett.

Kjetil Edvardsen og **Kjetil Baustad Egelie**, advokater i advokater i Tenden Advokatfirma ANS