



NORGES HØYESTERETT

D O M

avsagt 22. november 2022 av Høyesterett i avdeling med

dommer Aage Thor Falkanger
dommer Henrik Bull
dommer Ingvald Falch
dommer Borgar Høgetveit Berg
dommer Knut Erik Sæther

HR-2022-2251-A, (sak nr. 22-038087SIV-HRET)
Anke over Hålogaland lagmannsretts dom 19. januar 2022

Hurtigruten Coastal AS
Hurtigruten Sjø AS
Norges Rederiforbund (partshjelper) (advokat Are Gauslaa – til prøve)

NHO Sjøfart (partshjelper) (advokat Margrethe Meder)

mot

A (advokat Terje Hernes Pettersen – til prøve)

Landsorganisasjonen i Norge (partshjelper) (advokat Rune Lium)

S T E M M E G I V N I N G

(1) Dommer **Falch:**

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder spørsmålet om en skipsarbeidstaker har krav på lønn under sykdom etter skipsarbeidsloven § 4-4 mens han er permittert.
- (3) A var ansatt som resepsjonist i Hurtigruten Sjø AS. Han utførte arbeid om bord på skip for Hurtigruten Coastal AS, som den gang het Hurtigruten Cruise AS. Selskapene omtales her i fellesskap som Hurtigruten.
- (4) A ble sykmeldt 28. juni 2019. Etter utbruddet av covid-19-pandemien permitterte Hurtigruten omkring 1 300 ansatte. Blant dem var A, som ble permittert fra 21. mars 2020. Da var han fortsatt sykmeldt og mottok sykepenger fra norsk folketrygd.
- (5) Utbetalingen av sykepenger stanset 18. mai 2020 i samsvar med regler i folketrygdloven. A fremsatte da krav mot Hurtigruten etter skipsarbeidsloven § 4-4 om utbetaling av lønn under sykdom fra den datoen og frem til 27. juni 2020, som var ett år etter at han ble sykmeldt.
- (6) Hurtigruten avslo kravet. Selskapet viste til at A var permittert og fremholdt at selskapet ikke har plikt til å utbetale lønn under permittering, ut over det som følger av permitteringslønnsloven § 3.
- (7) Etter at Tromsø forliksråd hadde innstilt saken, sendte A stevning til tingretten med krav om erstatning for manglende lønnsutbetaling i den nevnte perioden. Nord-Troms og Senja tingrett frifant Hurtigruten ved dom 18. mai 2021, uten å idømme sakskostnader.
- (8) A anket til Hålogaland lagmannsrett, som avsa dom 19. januar 2022 med denne domsslutningen:
- «1. Hurtigruten Cruise AS og Hurtigruten Sjø AS betaler – én for begge og begge for én – til A 59 838,20 kroner – femtinitusenåttehundreogtrettiåtte kroner og tjue øre – innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrenten etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 8. august 2020 til betaling skjer.
 2. I sakskostnader for tingretten betaler Hurtigruten Cruise AS og Hurtigruten Sjø AS – én for begge og begge for én – til A 178 553 – etthundreogstyttitusenfemhundreogfemtire – kroner innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
 3. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Hurtigruten Cruise AS og Hurtigruten Sjø AS – én for begge og begge for én – til A 48 000 – førtiåttetusen – kroner innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.»

- (9) I motsetning til tingretten kom lagmannsretten til at A hadde krav på lønn under sykdom fra Hurtigruten etter skipsarbeidsloven § 4-4, selv om han var permittert.
- (10) Hurtigruten har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen. Norges Rederiforbund og NHO Sjøfart har erklært partshjelp til fordel for Hurtigruten, mens Landsorganisasjonen i Norge har erklært partshjelp til fordel for A. Saken står i samme stilling som for lagmannsretten.

Partenes syn på saken

- (11) *Hurtigruten Coastal AS* og *Hurtigruten Sjø AS* har, med støtte av *Norges Rederiforbund* og *NHO Sjøfart*, i korte trekk gjort gjeldende:
- (12) Lovlig permittering – som partene er enige om skjedde her – suspenderer arbeidsgivers plikt til å betale de ansatte lønn, jf. permitteringslønsloven § 3. Derved suspenderes ogsåplikten etter skipsarbeidsloven § 4-4 til å betale lønn under sykdom. Det er ikke holdepunkter for at lønnsplikten etter § 4-4 er unntatt fra denne suspensjonsvirkningen.
- (13) Lønn under sykdom er et substitutt for den lønnen arbeidstakeren ville hatt som arbeidsfør. Lønnsbegrepet i § 4-4 må forstås på samme måte som i § 4-1, som refererer til den lønnen arbeidstakeren ville hatt etter arbeids- og tariffavtalen om han var arbeidsfør. Som arbeidsfør ville ikke A hatt rett til lønn i den aktuelle perioden fordi han var permittert.
- (14) Det er ingen grunn til å stille sykmeldte arbeidstakere bedre overfor arbeidsgiveren enn arbeidsføre arbeidstakere. Praksis og reelle hensyn tilsier at all lønn, også den som ytes under sykdom, suspenderes ved permittering. ILO-konvensjon nr. 186 fra 2006 om sjøfolks arbeids- og levevilkår – Maritime Labour Convention – får ikke anvendelse i saken her og tilsier ikke at skipsarbeidsloven gis forrang.
- (15) *Hurtigruten Coastal AS* og *Hurtigruten Sjø AS* har fremsatt denne påstanden:
- «1. *Hurtigruten Coastal AS* og *Hurtigruten Sjø AS* frifinnes.
 2. *Hurtigruten Coastal AS* og *Hurtigruten Sjø AS* tilkjennes sakskostnader for alle instanser.»
- (16) Norges Rederiforbund og NHO Sjøfart har ikke fremsatt egne påstander.
- (17) A har, med støtte av *Landsorganisasjonen i Norge*, i korte trekk gjort gjeldende:
- (18) Lagmannsrettens dom er riktig. Det rettslige utgangspunktet er skipsarbeidsloven § 4-4, som ikke kan fravikes ved avtale, jf. § 1-3. Vilkårene i § 4-4 er oppfylt, med den følge at A hadde rett til sykelønn i den aktuelle perioden. Bestemmelsen gjør ikke unntak for permitterte arbeidstakere.
- (19) Formålet med § 4-4 er å beskytte sjøfolk på norske skip mot de økonomiske følgene av blant annet sykdom. Sjøfolk er ofte ikke sikret i hjemlandets trygdelovgivning og trenger det ekstra vernet § 4-4 gir. Bestemmelsen er derfor en vernebestemmelse – en

trygderettighet – som det kreves klare holdepunkter for å fravike. Slike holdepunkter finnes ikke. Tvert om viser lovhistorien at retten til sykelønn står sterkt.

- (20) Permitteringslønnslovens formål er å fordele lønnsbyrden mellom arbeidsgiver og det offentlige. I forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er skipsarbeidsloven spesiallovgivningen. Det er god grunn til å forskjellsbehandle friske og syke arbeidstakere under permittering fordi de som er friske, kan ta seg annet arbeid. Også Maritime Labour Convention tilsier at skipsarbeidsloven må gis forrang.
- (21) A har fremsatt denne påstanden:
- «1. Anken forkastes.
 - 2. Hurtigruten Coastal AS v/styrets leder, Hurtigruten Sjø AS v/styrets leder, Norges Rederiforbund og NHO Sjøfart dømmes én for alle og alle for én, til å erstatte As sakskostnader for Høyesterett.»
- (22) Landsorganisasjonen i Norge har fremsatt denne påstanden:
- «Landsorganisasjonen i Norge tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»

Mitt syn på saken

Problemstillingen

- (23) A har fremmet lønnskrav for perioden fra 18. mai 2020, da sykepengene fra folketrygden opphørte, og frem til 27. juni 2020, da han hadde vært sykmeldt ett år. I denne perioden var det to grunner til at han ikke var i arbeid: Han var sykmeldt og permittert.
- (24) Skipsarbeidsloven § 4-4 gir arbeidstagere som er omfattet av norsk folketrygd, rett til lønn i ett år under sykdom, mens permitteringslønnsloven § 3 fritar arbeidsgivere fra lønnsplikt under permittering. Hovedspørsmålet er derfor hvordan disse lovreglene skal samordnes i et tilfelle som her. A kan ikke samtidig både ha rett til lønn og ikke ha rett til lønn.
- (25) Før jeg går nærmere inn på denne samordningen, vil jeg redegjøre for de to reglene hver for seg.

Skipsarbeidsloven § 4-4

- (26) Skipsarbeidsloven får etter § 1-2 første ledd anvendelse for arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på norske skip. Det er ikke tvilsomt, og heller ikke bestridt, at As arbeidsforhold hos Hurtigruten var regulert av den loven.
- (27) Skipsarbeidsloven § 4-4 har overskriften «[L]ønn ved sykdom og skade». Første og andre ledd lyder:
- «(1) Arbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade, har rett til lønn så lenge arbeidsforholdet består.»

- (2) Retten til lønn faller bort i den utstrekning arbeidstaker har rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 eller tilsvarende ytelse etter utenlandsk trygdeordning. Retten til lønn faller under enhver omstendighet bort 12 måneder fra uførheten oppsto. For arbeidstaker som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 og som heller ikke mottar tilsvarende ytelse fra trygdeordning i sitt hjemland, faller retten til lønn bort 16 uker fra arbeidsuførheten oppstod.»
- (28) Første ledd gir arbeidstakeren rett til lønn når han er «arbeidsufør som følge av sykdom». Hurtigruten har anført at dette må forstås slik at sykdommen må ha vært årsaken til fraværet. Det er jeg ikke enig i. Avgjørende etter ordlyden er at *arbeidsuførheten* skyldes sykdom, ikke at fraværet skyldes sykdom. Lovforarbeidene peker ikke i retning av noen annen forståelse, se Prop. 115 L (2012–2013) side 114–119 og 196.
- (29) Den retten til «lønn» arbeidstakeren da har, må være den lønnen som er avtalt i arbeidsforholdet, se også § 4-1. Dette vil slik jeg ser det, måtte være den lønnen arbeidstakeren ville hatt krav på om han *hadde arbeidet* i henhold til arbeidsavtalen.
- (30) Denne forståelsen støttes av at arbeidsgiverens lønnsplikt i sykdomstilfellene løper «så lenge arbeidsforholdet består», med mindre begrensningene i § 4-4 andre ledd slår inn. Som jeg kommer tilbake til, opphører ikke arbeidsforholdet når arbeidstakeren permitteres. Et tidsbestemt arbeidsforhold, som i saken her, består inntil det er opphørt ved oppsigelse eller avskjed.
- (31) Dette innebærer at § 4-4 første ledd må forstås slik at under sykdom har arbeidstakeren krav på avtalt lønn frem til arbeidsforholdet opphører. Kravet bortfaller med andre ord ikke ved permittering. Ansvarer begrenses riktignok av § 4-4 andre ledd, men heller ikke der er permittering en bortfallsgrunn.
- (32) Bedømt alene etter skipsarbeidsloven § 4-4 har A derfor rett til den lønnen han har krevd for den aktuelle tidsperioden i mai–juni 2020. Han var da arbeidsufør på grunn av sykdom, og arbeidsforholdet hans besto. Begrensningene i § 4-4 andre ledd er her ikke aktuelle.

Permitteringslønsloven § 3

- (33) Permitteringslønsloven gjelder også ved permittering av skipsarbeidstakere, jf. § 1 nr. 1 og nr. 3. Permittering er definert i § 1 nr. 2 første ledd:
- «Med permittering menes i denne lov at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle.»
- (34) Permittering innebærer derfor at den eller de arbeidstakere som omfattes, midlertidig løses fra arbeidsplikten. Samtidig løses arbeidsgiveren fra lønnsplikten, om enn etter en arbeidsgiverperiode som jeg kommer tilbake til. Selve arbeidsforholdet består, noe som særlig viser seg ved at arbeidstakeren har plikt til å gjenoppta arbeidet ved permitteringstidens utløp. Da gjenoppstår også arbeidsgivers plikt til å betale lønn. Jeg viser her til HR-2019-178-A avsnitt 19 og 20.

- (35) Arbeidsgiverens rett til å permittere arbeidstakere følger ikke av loven, men kan følge av tariffavtale. Det er også antatt at retten følger av arbeidsrettslig sedvanerett, se HR-2014-656-A avsnitt 36. Om en slik sedvanerett også eksisterer i sjøfartsforhold, er likevel usikkert, se for eksempel den tidligere nevnte Prop. 115 L (2012–2013) side 25. Standpunkt til det siste trenger jeg imidlertid ikke ta. Partene er enige om at det for den aktuelle permitteringen forelå tilstrekkelig rettsgrunnlag i tariffavtale.
- (36) Permitteringslønnsloven § 3 har overskriften «[t]iden for lønnsplikt under permittering». Første ledd fastslår at arbeidsgiveren har plikt til å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode på 15 dager fra første arbeidsdag permitteringen omfatter, omtalt som «arbeidsgiverperiode I». I § 3 tredje ledd første punktum står:
- «Etter arbeidsgiverperiode I er arbeidsgiveren fritatt for lønnsplikt ved hel eller delvis permittering i 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder (fritaksperioden).»
- (37) Bestemmelsen kom inn i permitteringslønnsloven § 3 ved en lovendring i 2016, og da som ledd i en teknisk revisjon, se Prop. 124 L (2015–2016). At arbeidsgiveren fritas for lønnsplikten følger allerede av den aktuelle permitterings rettsgrunnlag, her tariffavtalen. I Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) side 25 er det derfor sagt at det er regler om lønnsplikt for arbeidsgiver som krever hjemmel i lov. Den siterte regelen i § 3 tredje ledd sier derfor bare det som uansett ville gjeldt.
- (38) Den tidsperioden A krever lønn for i saken her, lå innenfor Hurtigrutens fritaksperiode etter § 3 tredje ledd første punktum – det vil si innenfor den perioden Hurtigruten var «fritatt for lønnsplikt». Det er nærliggende å forstå dette lønnsbegrepet slik at det også omfatter den lønn selskapet er forpliktet til å betale under sykdom. Bedømt alene etter permitteringslønnsloven § 3 har Hurtigruten derfor ikke plikt til å betale A den lønnen han krever.

Samordningen

- (39) Som det fremgår av det jeg har sagt, er det nok mulig å tolke både skipsarbeidsloven § 4-4 første ledd og permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd slik at hver av dem viker for den andre regelen. Begge bruker for eksempel begrepet «lønn», som ikke er helt skarpt i kantene. Men, som det også fremgår, er en slik innskrenkende tolkning ikke spesielt nærliggende for noen av dem.
- (40) Ingen av lovreglenes forarbeider berører spørsmålet. Ved vedtakelsen av den enkelte regelen synes det som om lovgiveren ikke var oppmerksom på at det kan oppstå kollisjon med den andre regelen.
- (41) Det er heller ikke nærliggende å anse den ene regelen som mer spesiell enn den andre. Skipsarbeidsloven § 4-4 regulerer den spesielle situasjon at arbeidstakeren blir syk, mens permitteringslønnsloven § 3 regulerer den spesielle situasjon at arbeidsgiveren permitterer. Hvilken regel som skal anses som nyest, er heller ikke opplagt. Selv om sistnevnte regel kom sist inn i loven, kodifiserte den uten nærmere vurdering bare det som lenge hadde vært gjeldende.

- (42) Noe veiledning kan imidlertid trekkes ut av at ingen av reglene kan *fravikes ved avtale* – herunder tariffavtale – til ugunst for arbeidstaker, se skipsarbeidsloven § 1-3 første ledd og permitteringslønnsloven § 2. I de tilfellene permitteringen bygger på tariffavtale, slik tilfellet er i saken her, vil det være denne avtalen som fører til at arbeidstakerens lønnskrav etter skipsarbeidsloven § 4-4 eventuelt bortfaller. Ufravikelighetsregelen i skipsarbeidsloven § 1-3 første ledd tilsier derfor at § 4-4 gis forrang fremfor de reglene som gjelder ved avtalt permittering.
- (43) En slik forrang vil ikke stride mot ufravikelighetsregelen i permitteringslønnsloven § 2. Å motta lønn under permittering ut over det som følger av § 3, er til arbeidstakerens fordel.
- (44) Resonnementet kompliseres av at permittering til sjøs som nevnt muligens også kan bygge på arbeidsrettslig sedvanerett. Men det er her uansett ikke grunn å la tolkningsresultatet bero på hvilket rettsgrunnlag den enkelte permitteringen bygger på. Etter min mening trekker derfor ufravikelighetsregelen i skipsarbeidsloven § 1-3 første ledd i retning av at også permitterte arbeidstakere har krav på den lønnen under sykdom som følger av § 4-4.
- (45) Partene er uenige om reglenes, og da særlig skipsarbeidsloven § 4-4s, *egenart* her gir veiledning. Historien bak § 4-4 er lang, og skriver seg tilbake til sjømannsloven 1923 § 32, som innenfor visse rammer ga sjømenn krav på hyre under sykdom. I forarbeidene til sjømannsloven 1953 sies innledningsvis i Ot.prp. nr. 69 (1952):
- «De forhold hvorunder sjømannsyirket drives, er i mange henseender så vesensforskjellig fra de forhold som gjelder for arbeid på land, at det har vært nødvendig å skape en egen sosiallovgivning for utøverne av yrket.»
- (46) Sjømannsloven 1953 § 28 utvidet retten til lønn under sykdom. Begrunnelsen fremgår av samme proposisjon side 23:
- «Det skulle ikke trenge nærmere påvisning at det er et sosialt gode av høyeste verdi for en sjømann at han har hyre i den tid han er arbeidsudyktig, og det forhold at det kan skje misbruk av en slik rettighet, bør ikke ha noen avgjørende innflytelse på de generelle betingelser som fastsettes om disse rettigheter.»
- (47) Regelen har derfor vært begrunnet i sosiale vernehensyn. Senere er de offentlige trygdeordningene utvidet, og reguleringen av arbeidsforholdene til sjøs er bragt nærmere det som gjelder på land. Det siste skjedde særlig i 1985, da reglene i sjømannsloven 1975 ble betydelig endret for å komme i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven. Hovedtrekkene i retten til lønn under sykdom i sjømannsloven 1975 § 28 ble likevel beholdt, selv om lovgiveren var klar over at regelen gikk lenger i å pålegge arbeidsgiveren ansvar enn det som fulgte av arbeidsmiljøloven. Begrunnelsen for å beholde regelen fremgår av Ot.prp. nr. 26 (1984–1985) side 36:
- «Regelen synes imidlertid å være godt innarbeidet og har sin bakgrunn i at sjømannen gjerne får sykepleie utenfor bostedet og i utlandet. Hertil kommer hensyn til utenlandske sjømenn uten bosted i Norge.»
- (48) I forarbeidene til skipsarbeidsloven § 4-4 uttrykker departementet «forståelse for at arbeidstakersiden ikke ønsker å svekke opparbeidete rettigheter», selv om disse rettighetene er bedre enn andre arbeidstakere har, se Prop. 115 L (2012–2013) side 118. Regelen må derfor fremdeles sies å ha karakter av sosial vernelovgivning.

(49) Permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd er av en annen karakter. Også den hviler på fullt ut legitime behov, og da på at bedriftene gis mulighet til å komme igjennom vanskelige økonomiske perioder. Men som Stein Evju skriver i artikkelen *Permittering og trygd, trekk av rettsutviklingen* i tidsskriftet *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2007 på side 136, kan permittering «sees som et instrument for risikofordeling mellom partene i arbeidsforholdet»:

«Temaet er da hvem som skal bære den økonomiske risikoen for at det inntre omstendigheter som medfører at det ikke er mulig eller ønskelig, sett fra arbeidsgivers side, å holde arbeid og beskjeftigelse i gang.»

(50) Mitt syn er derfor at skipsarbeidsloven § 4-4s karakter av sosial vernelovgivning trekker i retning av at den gis gjennomslag.

(51) I samme retning trekker etter min mening ILO-konvensjon nr. 186 fra 2006 om sjøfolks arbeids- og levevilkår, på engelsk *Maritime Labour Convention*, ofte forkortet MLC. Norge har ratifisert konvensjonen, som er i kraft. Dens regel 4.2 har til formål å sikre at sjøfolk er beskyttet mot de økonomiske konsekvensene av sykdom og skade som inntre i forbindelse med deres arbeidsforhold.

(52) Standard A4.2 nr. 3 bokstav b fastslår i den forbindelse at arbeidsgiveren, når slik sykdom eller skade resulterer i arbeidsudyktighet, skal være ansvarlig for, i samsvar med nasjonale regler og avtaler, å betale hel eller delvis lønn frem til sjømannen er frisk eller får rett til ytelser fra vedkommende stat. Minimumsansvaret fremgår av nr. 4:

«National laws or regulations may limit the liability of the shipowner to pay wages in whole or in part in respect of a seafarer no longer on board to a period which shall not be less than 16 weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness.»

(53) Skipsarbeidsloven § 4-4 er ment å oppfylle dette minimumsansvaret, se St.prp. nr. 73 (2007–2008) side 8 og Prop. 115 L (2012–2013) side 116. Slik jeg ser det, vil Norge kunne komme i konflikt med dette minimum dersom § 4-4 settes til side i alle permitteringstilfellene: En skipsarbeidstaker som ikke er dekket av noe lands trygdeytelser kan i så fall, dersom han blir permittert kort tid etter at han ble syk ombord, miste den retten som konvensjonen gir til dekning av lønn under sykdom i minimum 16 uker etter at han ble syk.

(54) For As del gir konvensjonen ikke bedre rettigheter enn han vil få uansett utfall av denne saken. Men konvensjonen tilsier at § 4-4 ikke kan settes til side i alle permitteringstilfellene.

(55) Hurtigruten har vist til rettspraksis fra *Arbeidsretten*, som anføres å tilsi at permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd har forrang, se særlig ARD-1997-185, ARD-2002-456 og AR-2021-2. Alle dommene gjaldt tolkningen og anvendelsen av tariffavtaler.

(56) Den siste av disse dommene fra 2021 er mest parallell til vår sak. Der kom Arbeidsretten til at en tariffbestemmelse som var svært lik regelen i skipsarbeidsloven § 4-4, ikke fikk anvendelse ved arbeidsgivers permittering, også den med hjemmel i tariffavtalen.

Arbeidsretten fant «tilstrekkelige holdepunkter i tariffhistorikken» for sitt standpunkt, se dommens avsnitt 58, men fremhevet også enkelte synspunkter i tilknytning til lovgivningen. Jeg kan likevel ikke se at denne rettspraksisen er av særlig betydning ved den lovtolkningen som skal gjøres i saken her.

- (57) Partene har hatt ulikt syn på i hvilken retning *rimelighetshensyn* trekker. Det er riktig som Hurtigruten og dets partshjelpere fremholder, at ved permittering vil syke skipsarbeidstakere i det alt vesentlige være godt dekket uten skipsarbeidsloven § 4-4, særlig gjennom de trygdeordninger mange skipsarbeidstakere er dekket av.
- (58) Det er også riktig som A og hans partshjelper har fremholdt, at det er en forskjell på syke og friske arbeidstakere som er permittert. De friske kan søke annet arbeid i permitteringstiden.
- (59) Etter min mening er slike rimelighetsbetraktninger vanskelig å vektlegge i en sak som denne. De glir over i rene politiske vurderinger og prioriteringer som det ligger til lovgiveren å avveie.
- (60) *Samlet sett* mener jeg at de beste grunner taler for å tolke permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd slik at den viker for den rett til lønn under sykdom som arbeidstakerne har i skipsarbeidsloven § 4-4. Jeg legger i den forbindelse særlig vekt på at den sistnevnte regelen ikke kan fravikes ved avtale til arbeidstakernes ugunst, på regelens historie og egenart, og på hensynet til oppfyllelsen av Maritime Labour Convention.

Konklusjon og sakskostnader

- (61) Når skipsarbeidsloven § 4-4 får anvendelse med det innholdet jeg har redegjort for også under permittering, blir konsekvensen at A har krav på den lønnen som han har krevd i saken. Anken må derfor forkastes.
- (62) A har da vunnet saken og har krav på å få erstattet sine sakskostnader for alle instanser, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Jeg kan ikke se grunner som tilsier at Hurtigruten skal fritas for ansvaret etter § 20-2 tredje ledd. Det samme gjelder for Hurtigrutens partshjelpere, som blir solidarisk ansvarlig for kostnadene for Høyesterett, jf. § 20-1 tredje ledd.
- (63) Det er ikke grunn til å gjøre noen endring i lagmannsrettens fastsetting av As kostnader for tingretten og lagmannsretten. For Høyesterett er det fremlagt kostnadsoppgave på til sammen 300 000 kroner, som i sin helhet dekker prosessfullmektigens salær. Jeg mener at kostnadene er nødvendige og må godtas, jf. § 20-5.
- (64) Også As partshjelper, Landsorganisasjonen i Norge, har i utgangspunktet krav på å få dekket sine sakskostnader for Høyesterett etter § 20-2 første ledd, jf. § 20-1 tredje ledd. Her mener jeg imidlertid at det er grunn til å gjøre unntak etter § 20-2 tredje ledd. Det rettsspørsmålet som har vært forhandlet i Høyesterett, og som nå avklares, har stor generell betydning for arbeidstakerorganisasjonen. Av den grunn mener jeg at Landsorganisasjonen i Norge må bære egne sakskostnader for Høyesterett, jf. også HR-2021-1193-A avsnitt 120 *Grefsenhjemmet*.

(65) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Hurtigruten Coastal AS, Hurtigruten Sjø AS, Norges Rederiforbund og NHO Sjøfart én for alle og alle for én 300 000 – trehundretusen – kroner til A innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
3. Landsorganisasjonen i Norge tilkjennes ikke sakskostnader for Høyesterett.

(66) Dommer **Sæther:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(67) Dommar **Høgetveit Berg:** Det same.

(68) Dommer **Bull:** Likeså.

(69) Dommer **Falkanger:** Likeså.

(70) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Hurtigruten Coastal AS, Hurtigruten Sjø AS, Norges Rederiforbund og NHO Sjøfart én for alle og alle for én 300 000 – trehundretusen – kroner til A innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
3. Landsorganisasjonen i Norge tilkjennes ikke sakskostnader for Høyesterett.