



Innst. 456 L

(2012–2013)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 115 L (2012–2013)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

1.1.1 Innledning

I proposisjonen legges det frem forslag til skipsarbeidslov som vil erstatte den nåværende sjømannsloven.

I sjømannsloven, som ble vedtatt i 1975, har det vært gjort enkelte endringer, men det er ikke foretatt noen fullstendig revisjon av sjøfolks arbeidsrettslige vern. Det arbeidsrettslige vernet for arbeidstakere for øvrig har blitt styrket i denne perioden, jf. ny arbeidsmiljølov i 2005. Et hovedhensyn ved utformingen av skipsarbeidsloven har derfor vært å sammenlikne med de rettigheter som øvrige arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven og så langt som mulig bringe sjøfolks rettigheter på det samme nivå. Samtidig er det særskilte forhold som gjør seg gjeldende ved å arbeide til sjøs, noe som både tilsier at arbeidslivet til sjøs fortsatt bør reguleres av en egen lov, og at lovgivningen bør inneholde tilstrekkelig fleksibilitet og tilpasninger til skipsfartens og fiskerinæringens behov.

Lovforslaget som legges frem innebærer både en forbedring av stillingsvernet og en utvidelse av rettigheter som samlet sett gir en vesentlig styrking av sjøfolks stilling. Samtidig medfører lovforslaget at konkurranseevnen til norske skip i utenriks fart i det alt vesentlige opprettholdes.

Begrepet «sjømann» er erstattet med «arbeidstaker» for å harmonisere med arbeidsmiljøloven, samt for å styrke en kjønnsnøytral yrkesbetegnelse.

Forslag om ny skipsarbeidslov ble sendt på høring 1. november 2012 med frist 1. februar 2013.

Det vises til proposisjonens ulike kapitler hvor det er detaljert redegjort for gjeldende rett, utvalgets forslag, høringsinstansens syn, samt departementets vurderinger.

Merknader til de enkelte paragrafene er redegjort for under kapittel 21.

1.1.2 Et styrket stillingsvern

Utviklingen av stillingsvernet til sjøfolk har gått saktere enn for øvrige arbeidstakere. Lovforslaget innebærer en forbedring på flere områder. Blant annet foreslås det å styrke fortrinnsretten, herunder fortrinnsrett for deltidsansatte, og en plikt til å informere om ledige stillinger i virksomheten.

Sjøfolk har i dag bedre rettigheter enn øvrige arbeidstakere ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade. Rederier har tilsvarende en større økonomisk byrde i slike situasjoner enn arbeidsgivere på land. Det foreslås å opprettholde denne særrettigheten for sjøfolk, men samtidig begrense arbeidsgivers lønnsplikt til ett år fra uførheten oppstod.

Verneperioden for det særlige oppsigelsesvernet ved sykdom og skade etter sjømannsloven er som hovedregel seks måneder, mens verneperioden etter arbeidsmiljøloven er 12 måneder. Ettersom ikke kan se at særlige hensyn i skipsfart begrunner en slik forskjell, foreslås det å utvide verneperioden til 12 måneder.

Det foreslås å innføre en rett til lønnstrekk for erstatningskrav når arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling. Når styrkede verneregler på mange punk-

ter er begrunnet i at arbeidsmiljøloven gir slike rettigheter, er det rimelig at trekkadgangen skal tilsvare adgangen etter arbeidsmiljøloven.

I motsetning til gjeldende rett foreslås det innført en rett til å fortsette i stillingen ved tvist om en oppsigelse er lovlig. Forslaget bygger på en avveining av arbeidstakers behov for reelt stillingsvern og hensynet til særlige forhold i skipsfart. Retten foreslås å gjelde ubetinget frem til forhandlinger om oppsigelsen er avsluttet. Deretter kan retten etter påstand fra arbeidstaker bestemme at arbeidstaker skal få fortsette i stillingen, med mindre dette er åpenbart urimelig.

Sjømannsloven inneholder i dag ikke regler om vern av varslere. Selv om det kan være særlige hensynene som gjør seg gjeldende ved at skipet er et 24-timers samfunn, er det hensiktsmessig å innføre tilsvarende bestemmelser om varslingsvern som finnes i arbeidsmiljøloven. Samtidig oppstilles en adgang for sjøfolk til å fremsette klage dersom vedkommende mener at rettigheter som er fastsatt i loven ikke oppfylles. Klagen kan også bringes inn til Sjøfartsdirektoratet.

Det foreslås en generell utbygging og klargjøring av prosessreglene etter mønster av arbeidsmiljøloven med egne bestemmelser om rett til å kreve forhandlinger, søksmålsfrister, fristforlengelse og oppfriskning og om rettens behandling av tvister om arbeidsforhold i Norge. Videre foreslås det å videreføre prinsippene som i dag gjelder for tvister i utlandet om arbeidsforhold, men i en forenklet form. Det foreslås ingen begrensninger i adgangen til å leie inn arbeidskraft. Skipsfartens organisering av virksomheten innebærer at innføring av slike regler ville kunne medføre betydelige konsekvenser. Utviklingen på området vil imidlertid følges og en innføring av slike bestemmelser vil vurderes senere i samråd med partene i arbeidslivet.

1.1.3 Heving av aldersgrensen til 70 år

Målsettingen om at flere skal arbeide lenger har gjort det nødvendig å vurdere om sjømannslovens 62-årsgrense bør heves. Den generelle aldersgrensen bør heves til 70 år, samtidig som det uttrykkelig åpnes for at lavere grenser kan følge av annet grunnlag innenfor rammen av det EU-rettslige diskrimineringsforbudet. En heving av aldersgrensen vil samtidig gi tilgang til økt arbeidskraft i en næring hvor det er utfordringer knyttet til rekruttering.

1.1.4 Utvidelse av permisjonsrettigheter

Det tas utgangspunkt i at permisjonsrettighetene i skipsfart så langt som mulig bør tilsvare rettighetene i arbeidslivet på land. Rett til permisjon er et viktig gode i et moderne arbeidsliv, i tillegg til at det er tilpasset familieliv og omsorgsforpliktelser. Det fore-

slås derfor at permisjonsrettighetene i skipsarbeidsloven i all hovedsak harmoniseres med arbeidsmiljøloven. Særlige utfordringer ved avvikling av permisjoner for arbeidstakere på skip begrunner imidlertid andre løsninger på enkelte punkter. I lovforslaget foreslås blant annet en utvidelse av fødselspermisjon, innføring av rett til fri ved barns eller barnepassers sykdom, innføring av rett til permisjon for pleie av nære pårørende, samt rett til permisjon for utdanning og ivaretagelse av offentlige verv.

1.1.5 Ansvarsplassering

Det er arbeidsgiver, definert som den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip, som primært er ansvarlig for å sørge for at lovens krav og pliktene etter arbeidsavtalen oppfylles overfor arbeidstaker. I 2008 ble det vedtatt en endring i sjømannsloven som også fastsetter plikter for den som driver skipet, nemlig rederiet, blant annet et solidaransvar. Dette for å bringe norsk rett i samsvar med ILOs Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Plikter for den driftsansvarlige kan begrunnes med at denne har ansvaret for de vesentlige risikofaktorene på skipet og faktisk sett utøver styring og kontroll med arbeidstakerne om bord. Siden arbeidsgiver ikke alltid er driftsansvarlig, er det nødvendig å legge plikter på det driftsansvarlige selskapet.

Lovforslaget viderefører prinsippene om rederiets ansvar som ble innført i 2008, men klargjør disse. For det første foreslås en plikt for rederiet til å påse at arbeidsgiver overholder sine plikter etter loven og arbeidsavtalen. Påse-plikten er av offentligrettslig karakter og innebærer et krav til systemkontroll. For det andre foreslås det at rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for økonomiske rettigheter som følger av lovens kapittel IV. Dette gjelder situasjoner hvor rederi og arbeidsgiver ikke er samme rettssubjekt (typisk hvor sjømann er ansatt av et eksternt bemanningsselskap). For det tredje foreslås det å legge enkelte plikter direkte på rederiet der det anses nødvendig for å beskytte sjøfolk, såkalte sørgeforplikter. Dette er regler som har til formål å beskytte alle som utfører arbeid om bord på skipet, herunder selvstendige oppdragstakere.

1.1.6 Unntak for skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS)

Dersom konkurranseevnen for skip som er registrert i NIS skal opprettholdes er det nødvendig å videreføre dagens ordning, som gir adgang til å fravike loven for slike skip i NIS-loven. Det konstateres at det er enighet i utvalget om at adgangen til å fravike loven skal omfatte de bestemmelsene i skipsarbeidsloven som svarer til bestemmelser i sjømannsloven som i dag kan fravikes. Fraviksadgangen bør også omfatte nye regler i skipsarbeidsloven som har sam-

menheng med bestemmelser som kan fravikes. Her har partene etter høringen kommet til en avtale om hvilke bestemmelser dette gjelder. NIS-loven foreslås endret i tråd med dette.

1.2 Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ble det 7. mai 2013 avholdt høring i saken. Følgende deltok på høringen:

- Norges Rederiforbund
- Norsk Sjømannsforbund
- Det norske maskinistforbund
- UNIO

I forbindelse med komiteens behandling av saken og etter høringen 7. mai 2013 mottok komiteen brev fra Henning Jakhelln, professor emeritus ved Institutt for offentlig rett, om spørsmål om videreføring av den generelle bestemmelsen om rett til velferdspersmisjon etter sjømannsloven § 11 annet og tredje ledd. Henvendelsen fra professor Jakhelln samt departementets svarbrev av 21. mai 2013 er vedlagt innstillingen.

Stortinget mottok 23. mai 2013 brev fra Nærings- og handelsdepartementet vedrørende inkurie i den oversendte proposisjonen. Departementets brev er vedlagt innstillingen. Vedlagt innstillingen er også notat fra sjømannsorganisasjonene til komiteen av 20. mai 2013.

1.3 Komiteens innledende merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Frøydis Elisabeth Sund, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, og fra Kristelig Folkeparti, Laila Dāvøy, viser til Prop. 115 L (2012–2013) Lov om stillingsvern for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), til komiteens høring den 7. mai 2013 og til høringsnotater fra Norges Rederiforbund, sjømannsorganisasjonene og Unio, samt brev fra professor Henning Jakhelln til komiteen, datert 5. mai 2013. Komiteen viser også til brev fra statsråd Trond Giske av 21. og 23. mai. 2013, samt notat fra sjømannsorganisasjonene til komiteen av 20. mai 2013.

Komiteen forholder seg til at skipsarbeidsloven erstatter sjømannsloven og at hensikten med lov- arbeidet så langt mulig har vært å likestille sjøfolks rettigheter med arbeidstakere på land. Samtidig

erkjenner komiteen at arbeidet til sjøs er så vidt spesielt at arbeidsmiljølovens bestemmelser ikke kan overføres i alt og ett. Komiteen er derfor enig i at arbeidslivet til sjøs bør reguleres i en egen lov.

Komiteen viser til at norsk maritim virksomhet, og spesielt skipsfarten, konkurrerer i et globalisert marked og at dette i seg selv stiller spesielle krav til regelverket. Komiteen har i den forbindelse merket seg at Norges Rederiforbund og sjømannsorganisasjonene er enige om de unntak som må gjelde for skip registrert i Norsk internasjonalt skipsregister (NIS) og at det foreligger et sett av tariffavtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i utenriksfart. Komiteen understreker imidlertid at adgangen til å fravike skipsarbeidsloven er begrenset og at skipsarbeidsloven også gjelder om bord i NIS-registrerte skip.

Komiteen konstaterer at den nye skipsarbeidsloven i sum styrker sjøfolkenes rettigheter, samtidig som konkurranseevnen til norske skip i utenriksfart opprettholdes. Stillings- og oppsigelsesvernet styrkes og retten til å fortsette i stilling ved tvist utvides. Sjøfolks permisjonsrettigheter utvides og det innføres egne bestemmelser om varsling. Komiteen er tilfreds med at både Skipsarbeidslovutvalgets forslag til lovrevisjon og regjeringens lovproposisjon så langt mulig harmoniserer skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven og internasjonalt regelverk på området.

Norge har ratifisert ILOs Maritime Labour Convention som gjelder for sjøfolk, men ikke fiskere. For arbeidstakere om bord i fiskefartøy gjelder ILO-konvensjon nr. 188 som ikke er ratifisert av Norge. Komiteen legger til grunn at det kan gjøres når skipsarbeidsloven er vedtatt.

Komiteen viser til Nærings- og handelsdepartementets brev til Stortinget av 23. mai 2013 vedrørende inkurie i den oversendte proposisjonen, som ligger vedlagt innstillingen. I brevet ber statsråden om en oppdatering av § 10-9 i forhold til diskrimineringslovgivningen (Prop. 88 L (2012–2013)) og en tilføyelse i § 13-2 punkt 4 som henvisning til lov om NIS.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

§ 10-9 første ledd første punktum skal lyde:

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 10-1 eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 10-7, kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren eller rederiet kan bebreides for diskrimineringen.»

«I lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister gjøres følgende endring:

§ 12 annet ledd bokstav d skal lyde:

- d) plikten til å stille garanti eller tegne slik forsikring som nevnt i § 4-7 i skipsarbeidsloven er overtrådt.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser videre til at regjeringen i Prop. 88 L (2012–2013), som er til behandling i familie- og kulturkomiteen, har foreslått å endre diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd ved å ta inn et nytt punkt 4, slik at bestemmelsen får ni punkter. Tilføyselsen av en henvisning til skipsarbeidsloven i den samme bestemmelsen, jf. lovforslaget § 13-2 nr. 7, bør derfor nummereres som nr. 10, ikke nr. 9.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) § 13-2 nr. 7 skal lyde:

I lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal § 1 annet ledd nr. 10 lyde:

10. Skipsarbeidsloven kapittel 10, med unntak av §§ 10-1 tredje ledd og 10-9.»

1.4 Den norske flåten

1.4.1 De norske skipsregistre

Det er to skipsregistre i Norge, norsk ordinært register (NOR) og norsk internasjonalt skipsregister (NIS).

NOR-registeret har siden 1992 blitt administrert av Skipsregistre. Den 1. januar 2012 ble Skipsregistre slått sammen med Sjøfartsdirektoratet. Formålet med sammenslåingen er å etablere en enhetlig sjøfartsadministrasjon som er godt rustet til å møte samfunnets krav til sikkerhet, miljø og service på skipsfartsområdet. Lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten (sjøloven eller sjøl.) kapittel 2 gir nærmere regler om NOR-registeret.

I de senere årene har utflagging fra NIS vært økende. Kampanjen «Norge som maritimt vertsland» ble lansert for å styrke norsk flagg høsten 2009. Formålet med kampanjen var å trekke utflyttet norsk virksomhet tilbake til Norge, samt å vekke interesse hos utenlandske aktører til å velge Norge som lokaliseringalternativ for maritim virksomhet. Strategien ble videreført i 2010, med fokus på markedsføring og tett dialog med brukerne av registeret.

1.4.2 Sammensetningen av den norske flåten

Handelsflåten består av skip på 100 bruttotonn og over. Ved utgangen av 2012 bestod handelsflåten av 1 432 skip.

Registrerte skip og fartøy i NOR og NIS omfatter imidlertid flere skip da blant annet fiskefartøy, spesialskip, tanklekter og lekterskip ikke regnes til handelsflåten. Totalt er det registrert 17 189 skip i NOR per 1. januar 2013.

Den delen av handelsflåten som er registrert i NOR omfatter laste- og passasjerskip og enkelte typer spesialskip til maritim offshore transport. NOR-registrerte skip i handelsflåten talte 903 skip ved utgangen av 2012.

Flåten i NOR-registeret økte med 4,6 pst. i 2012, mens handelsflåten i NOR økte med 1,35 pst. i samme tidsrom. Hovedvekten av nye registrerte fartøy var fritids- og fiskefartøy, offshorefartøy, samt mindre arbeidsbåter under 15 meter.

NIS-registeret omfatter laste- og passasjerskip og utgjorde 529 skip ved utgangen av 2012. Flåten i NIS-registeret ble redusert med 3,3 pst., tilsvarende 19 skip, i 2012. NIS-flåten er redusert med om lag 15 pst. fra 621 skip i desember 2008. Fra 2004–2008 var nedgangen på 10 pst.

Andelen av utenlandsk registrert eierskap for NIS-skip ble redusert med ca. 15 pst. i 2010. Det var ved utgangen av 2010 registrert 135 skip med utenlandsk registrert eierskap. Størst reduksjon var det for skip som er eiet av danske og svenske selskaper.

1.4.3 Offshore og flytbare innretninger

Pr. 1. januar 2013 var det registrert 10 norske flytbare innretninger under norsk flagg.

1.4.4 Fiskeri

Det finnes 6 256 registrerte fiskefartøy i Norge. Av disse er 252 fartøy større enn 28 meter lengste lengde, et vanlig skille mellom havfiskeflåten og kystfiskeflåten.

Fiskeriflåten spenner over hele spekteret fra små åpne fartøy som driver fiskerivirksomhet i svært begrenset utstrekning, til store sjøgående fartøy som driver omfattende fiskerivirksomhet over betydelige havområder.

1.4.5 Sysselsatte på norske skip og flytbare innretninger

Ved utgangen av 2011 var det 18 872 nordmenn på norske skip og 1 472 nordmenn på flytbare boreinnretninger. I samme tidsrom arbeidet 1 504 utlendinger på skip og rigger registrert i NOR.

I 2009 arbeidet 13 050 utlendinger på skip registrert i NIS og NOR, mens rigger i NOR sysselsatte 2 745 personer.

De fleste registrerte fiskefartøylene er små båter hvor eier driver fiske alene. Det finnes ikke statistikk over antall fiskere ansatt hos andre. Det var 10 230 personer som hadde fiske som hovedyrke i 2011, og 2 552 personer som hadde fiske som bijobb.

1.4.6 Ansettelsesordninger

1.4.6.1 INNENRIKSFART

De fleste rederiene i innenriksfart er enten organisert i i NHO Sjøfart eller Fraktefartøyenes Rederiforening. Skipene som seiler innenriks er registrert i NOR og er typisk fartøyer som driver gods- eller passasjertransport, samt spesialfartøyer.

I disse rederiene, som i det alt vesentlige er organisert som aksjeselskaper, er det rederiet som er arbeidsgiver (dvs. det skipseiende selskapet). Rederiene benytter ikke underentreprenører med egne ansatte på skipene.

Til sammen er det ca. 5 200 arbeidstakere sysselsatt i NHO Sjøfart sine medlemsrederier. Disse arbeidstakerne er fast ansatt på rundt 400 skip som omfatter hurtigruteskip, lasteskip, ferger, hurtigbåter, slepebåter, skoleskip og redningsskøyter. I tillegg kommer vikarer og sesongansatte.

I rederiene tilknyttet Fraktefartøyenes Rederiforening er det ca. 1 700 fast ansatte arbeidstakere på rundt 270 skip som omfatter lasteskip (bulk og stykk-gods), tankskip og slepebåter. I tillegg kommer vikarer og sesongansatte.

1.4.6.2 UTENRIKSFART

I utenriksfart, herunder offshore servicefartøyer på norsk sokkel, er det ulike ansettelsesforhold.

I utenriksfart er det vanlig med fullintegrerte rederier (et selskap eller gruppe av selskaper med felles ledelse som både eier og driver skipene), men her ser man også mange eksempler på oppsplitting av rederifunksjonene (eierskap og de ulike driftsfunksjonene), der noen selskaper er rene skipseiende selskaper som leier ut skipene på bareboat eller t/c, mens andre har spesialisert seg på de enkelte driftsfunksjoner, kommersiell drift, teknisk drift og/eller bemanning. Selskaper som kun har ansvar for drift omtales ofte som managementselskaper.

I fullintegrerte rederier er det blitt vanlig å ha sjøansatte og landansatte i egne selskaper. I tillegg til rederibeskatningsordningen er en av årsakene knyttet til reglene i lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon (foretakspensjonsloven), der det er et krav om at alle ansatte i et foretak skal ha samme pensjonsordning. Dette henger sammen med at det innenfor flere tariffområder for sjøfolk er etablert pensjonsordninger fra 60 til 67 med ytelsespensjon. Her må de sjøansatte ansettes i egne selskaper for at disse ordnin-

gene ikke skal komme til anvendelse for de landansatte.

I utenriksfart er det blitt stadig mer vanlig at rederiene har satt ut ansvaret for bemanningen til egne selskaper (managementselskaper/bemanningselskaper) som for eksempel opptrer «on behalf of the owner». Ansettelsesforholdet er dermed knyttet til bemanningsselskapet som igjen «leier» ut mannskap til rederiet. Dette er også en helt vanlig måte å organisere skipsfarten på internasjonalt.

Bemanningselskapene er ofte eksterne selskaper, som kan være et norsk eller utenlandsk selskap. Eksterne selskaper benyttes blant annet for utenlandske arbeidstakere på NIS-skip, og ofte for norske ansatte på offshore servicefartøyer. Mange rederier har imidlertid også interne arbeidsgiverselskaper. Eierselskapet overlater normalt operasjonen og driften av skipet til ett av rederiforetakets selskaper, slik at funksjonene er delt slik at et selskap forestår kommersiell drift og et annet selskap teknisk/administrativ drift. Arbeidsgiverfunksjoner kan utøves av et av de nevnte driftsselskapene, men arbeidsgiver kan også være et eget selvstendig selskap som er overlatt arbeidsgiveroppgaver av skipets eier, bareboat-befrakter eller et av driftsselskapene.

En av årsakene til denne organiseringen er at det ved innføring av tonnasjeskatteordningen i 2007 ble fastsatt regler om at bare selskaper uten arbeidsgiveransvar ville kunne innrømmes tonnasjeskatt, jf. lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) § 8-13. Dette medvirket til at ordninger med et eget arbeidsgiverselskap adskilt fra de selskaper som eide eller drev skipene ble svært utbredt. Tonnasjeskatteordningen er i dag noe modifisert og tillater at det selskapet som innrømmes tonnasjeskatt, kan ha arbeidsgiveransvar som kan betraktes som «legitimt».

1.4.6.3 FISKE

Innenfor fiske er det mest praktiske at rederiet står som arbeidsgiver, men ansettelsesavtalen knyttes som oftest til et bestemt fartøy i rederiet. Dette kan være mest praktisk i rederier som driver ulike fartøytyper, og der det ikke nødvendigvis er kompetanseoverlapp mellom de ulike fartøyene. Imidlertid er det mest vanlig med ett eller få fartøy i rederiet innen samme fartøytype, og da er det også i fiskerinæringen et normalt rederiansettelsesforhold.

Noen fiskerier er imidlertid typisk sesongpregede og det er svært vanlig å ansette sesongfiskere. Sesonghjelpen har gjerne ansettelse på et annet fartøy eller driver fiske med eget fartøy øvrige deler av året.

1.4.6.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER

Skipsfarten er en sammensatt og forskjelligartet næring og det samme gjelder for sjøfolks arbeids- og livsvilkår. Det arbeidsrettslige regelverk for skipsfarten omfatter alt fra arbeidstakere som har en arbeidsordning som innebærer at de kan gå hjem hver dag ved arbeidstidens slutt til arbeidstakere som har avløsningsordninger som innebærer at de kan være på skip i flere måneder i utenriksfart.

1.5 Norsk regelverk

1.5.1 Innledning

Det norske regelverket fremstår i dag som sammensatt og komplisert. Det er flere lover på området, og flere forskrifter er gitt med hjemmel i disse lovene. I tillegg spiller tariffavtaler og individuelle avtaler en vesentlig rolle for partenes gjensidige rettigheter og plikter i et arbeidsforhold.

Regelverket er i stor utstrekning påvirket av Norges internasjonale forpliktelser og de konvensjoner Norge er bundet av. Et stort antall konvensjoner og rekommandasjoner (anbefalinger) som gjelder arbeidsforhold for sjømenn er utarbeidet av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Den europeiske union (EU) har i de senere år også vært en aktiv regelprodusent på arbeidsrettens område. Flere av direktivene på arbeidsrettens område gjelder ikke for sjøgående skip og vil dermed ikke få anvendelse på store deler av sjømannsretten. Imidlertid er det flere direktiver som også kommer til anvendelse på skipsfartens område. Via EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å innta disse i norsk rett.

Ved siden av sjømannsloven, NIS-loven og skipssikkerhetsloven er en rekke spesielle rettigheter og plikter i arbeidsforhold regulert ved særskilt lovgivning. Det vise til propisjonens kapittel 4.5 hvor disse er nærmere redegjort for.

1.6 Internasjonalt regelverk

1.6.1 Innledning

Folkerettslige regler som Norge er bundet av i form av traktater, konvensjoner og sedvane trekker opp grenser for norsk lovgivning og praksis på nesten alle områder, også arbeidslivet til sjøs. Det store antallet konvensjoner som er vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har stor betydning. Videre er EØS-avtalen en sentral folkerettslig avtale på dette området. I tillegg har menneskerettighetene flere bestemmelser som legger føringer for de norske reglene om sjøfartens arbeidsforhold.

Norge har ratifisert en rekke konvensjoner som gjelder kollektive og individuelle rettigheter, samt helse, miljø og sikkerhet for sjøfolk. Norge er dermed folkerettslig forpliktet til å sikre at nasjonal lovgivning er i samsvar med konvensjonene, og at retts- og

forvaltningsavgjørelser ikke innebærer krenkelser av konvensjonenes forpliktelser. Dersom norsk lov eller praksis bryter med våre folkerettslige forpliktelser kan det føre til ulike reaksjoner mot Norge.

Fordi norsk rett og internasjonal rett er to atskilte rettssystemer, blir folkerettslige konvensjoner og avtaler som Norge er bundet av ikke automatisk norsk rett. Gjennomføring av internasjonale forpliktelser krever derfor lovvedtak eller annen tilsvarende handling.

I proposisjonen er det redegjort for de mest sentrale folkerettslige regelsettene, jf. kapittel 5.

1.7 Nordisk rett

1.7.1 Innledning

Sjømannsloven av 1923 og 1975 kom i stand etter nordisk samarbeid. I 1923 ble det i det vesentlige oppnådd overensstemmelse mellom sjømannslovene i Norge, Finland, Danmark og Sverige. Det var imidlertid ikke mulig å oppnå tilsvarende overensstemmelse ved revisjonen i 1975. Årsaken til dette var at de nordiske landenes sjømannslover over en lang periode hadde fjernet seg fra hverandre, idet en i Norge, så vel som i de øvrige land, hadde måttet ivareta behov som hadde sammenheng med den strukturelle særpreg som landenes handelsflåter kunne sies å ha. På tross av dette er imidlertid sjømannslovene i Norge og Danmark forholdsvis like.

I proposisjonen er det en kort oversikt over lovgivningen i andre nordiske land i den utstrekning en har ansett den for å ha interesse for norsk lovgivning, jf. kapittel 6.

1.8 Terminologi og tittel

1.8.1 Innledning

Gjeldende lov som regulerer arbeidsforhold i skipsfart, har tittelen «Sjømannslov». Den som er vernet av lovens bestemmelser, er i all hovedsak betegnet som «sjømann». Terminologien har lang tradisjon og er innarbeidet i næringen. Det foreslås at betegnelsen «sjømann» byttes ut med «arbeidstaker», både med hensyn til harmoniseringen med arbeidsmiljøloven og for å styrke en kjønnsnøytral yrkesbetegnelse.

Det foreslås at lovens tittel blir «lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)». Tittelen viser at loven delvis, men ikke fullt ut, er en parallell til arbeidsmiljøloven. Den tydeliggjør at loven primært gir rettigheter for arbeidstakere og klargjør at lovens virkeområde er avgrenset til skip.

1.8.2 Komiteens merknader

Komiteen er svært tilfreds med at det etter flere lovrevisjoner og omfattende diskusjon endelig har blitt et omforent arbeidstakerbegrep til sjøs.

Komiteen er fornøyd med at ordet «sjømann» nå er erstattet med «arbeidstaker» i harmoniseringen av den nye loven, da det er både kvinner og menn som arbeider innen skipsfarten i dag. Begrepet passer best da det også er en kjønnsnøytral yrkesbetegnelse.

Komiteen mener for øvrig at lovens kortform, altså «Skipsarbeidsloven» er mer dekkende for lovens innhold enn «Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip» og for enkelhets skyld derfor også bør være lovens navn.

1.9 Skipsarbeidslovens formål, virkeområde og ufravikelighet

1.9.1 Innledning

Kapittel 1 Innledende bestemmelser inneholder bestemmelser om lovens formål, virkeområde og ufravikelighet.

Sjømannsloven har ikke regler om formål og om ufravikelighet, men inneholder regler om virkeområdet i §§ 1 og 2. Sjømannslovens virkeområdeforskrift er gitt i medhold av disse bestemmelsene. Både lovbestemmelsene og forskriften er endret flere ganger. Ved 2008-lovendringen ble det gjort endringer i § 1, samtidig som den tidligere § 2 ble opphevet. 2008-endringen er ikke trådt i kraft.

Sjømannsloven § 54a har regler om register over dem som arbeider på norske skip. Med hjemmel blant annet i bestemmelsen er det gitt forskrift 18. august 2008 nr. 942 om arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (AA-register). Ved 2008-endringen fikk bestemmelsen nytt paragrafnummer, nemlig § 54B. Endringen er ikke trådt i kraft.

Arbeidsmiljøloven § 1-1 har bestemmelser om lovens formål, mens § 1-2, jf. § 1-3 til § 1-5, inneholder bestemmelser om virkeområdet. I § 1-9 er det gitt regler om ufravikelighet. Loven inneholder ikke regler om AA-register; slike bestemmelser er i stedet inntatt i folketrygdloven § 25-1, som forskriften om AA-registeret også er hjemlet i.

Selv om sjømannsloven, i motsetning til arbeidsmiljøloven, ikke inneholder noen bestemmelse om at loven er ufravikelig i favør av sjømannen, følger det av lovens vernekarakter at den skal forstås slik. Utvalget har foreslått at en ny skipsarbeidslov bør fastslå ufravikelighet uttrykkelig, jf. NOU 2012:18 punkt 8.4. Ufravikelighet er likevel bare et utgangspunkt, siden en rekke av lovens bestemmelser forutsetter at vedkommende bestemmelse kan fravikes gjennom tariffavtale eller ved individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ingen høringsinstanser har kommentert forslaget og det fremmes derfor forslag om å lovfeste dette uttrykkelig i utkastet § 1-3. Ingen høringsinstanser har kommentert forslaget om å ikke videreføre nåværende § 54a i sjømannsloven om register over sjøfolk, som i dag er overflø-

dig. Disse spørsmålene kommenteres derfor ikke ytterligere i proposisjonen.

1.9.2 Komiteens merknader

LOVENS FORMÅL

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, slutter seg til lovens formålsparagraf, men har merket seg at Norges Rederiforbund under høringen 7. mai 2013 og i sitt høringsskriv tar til orde for en nærmere presisering av «de særskilte forhold som gjør seg gjeldende til sjøs» i lovens formål. Departementet anfører imidlertid at det ikke er nødvendig å presisere dette i lovteksten når dette uttrykkelig er slått fast annet sted i proposisjonen. Flertallet er enig i dette.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener det er positivt med en formålsbestemmelse. Disse medlemmer er av den oppfatning at henvisningen «til sjøs» er viktig, utover motivenes henvisning til «skipet som et 24 timers samfunn», men er allikevel ikke klar nok, og mener derfor at dette må komme frem i lovteksten og motivene til den, jf. utkastet til § 1-1 bokstav a.

Disse medlemmer har merket seg at departementet ikke mener det er nødvendig å presisere dette i lovteksten når dette uttrykkelig er slått fast annet sted i proposisjonen. Disse medlemmer mener at dette bør presiseres for å unngå å skape uklarheter.

VIRKEOMRÅDET

Komiteen legger for øvrig til grunn at loven skal omfatte alle arbeidstakere om bord på norske skip og at skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven bør overlappe hverandre når arbeidstakere fra land har kortere arbeidsoppdrag om bord i skip. Det vil si at arbeidsmiljøloven normalt skal gjelde for arbeidstakere i landbasert virksomhet, selv om de altså har sitt arbeid om bord i skip i en kortere periode. Komiteen har imidlertid merket seg at departementet ber om fullmakt til i forskrift å fastsette nærmere bestemmelser om anvendelsen av lovverket i slike tilfeller, blant annet for å hindre at noen havner mellom to lover. Komiteen støtter dette.

Komiteen merker seg dessuten at departementet i forskrift gis hjemmel til helt eller delvis å kunne anvende loven på arbeidstaker som har sitt arbeid på utenlandsk registrert skip som befinner seg i norsk territorialfarvann.

Selv om skipsarbeidsloven kan fravikes gjennom tariffavtale, er komiteen enig i at prinsippet om ufravikelighet slås fast i loven.

1.10 Arbeidsgiverens og rederiets plikter mv.

1.10.1 Innledning

Kapittel 2 definerer hvem som er arbeidsgiver og hvem som er rederi, og angir deres alminnelige plikter og ansvar etter loven.

Det foreslås at den som har inngått arbeidsavtalen med arbeidstaker – arbeidsgiver – skal være den som primært er ansvarlig for at lovens krav overholdes. Se utkastet § 2-2. I tillegg foreslås det, blant annet på bakgrunn av de kravene MLC stiller, inn for at driftsansvarlig selskap – rederiet – pålegges et medansvar, jf. utkastet § 2-4. Dette innebærer både en påse-plikt og en sørge-for-plikt, samt et solidarisk ansvar overfor arbeidstaker. Mange høringsinstanser har uttalt seg om solidaransvarets rekkevidde, og utvalget var også delt i dette synet. Dette har vært et vanskelig spørsmål hvor en rekke hensyn har gjort seg gjeldende. Etter en helhetsvurdering har en kommet til at flertallets syn best ivaretar de ulike hensyn.

Det foreslås ingen bestemmelse om arbeidstakers alminnelige plikter. Skipsarbeidsloven er en vernelov som i all hovedsak fastsetter rettigheter for arbeidstakere, med tilhørende plikter for arbeidsgiver/rederi. Det er derfor ikke nødvendig med en egen bestemmelse om arbeidstakers alminnelige plikter. En plikt til å bidra til at arbeidsgiver kan etterleve lovens krav vil uansett følge av lojalitetsplikten som gjelder i arbeidsforhold. For øvrig er arbeidstaker i enkelte bestemmelser pålagt visse plikter.

Kapittelet inneholder også regler om varsling, og er inntatt på bakgrunn av innspill i høringsrunden.

1.10.2 Komiteens merknader

ARBEIDSGIVERENS OG REDERIETS PLIKTER MV.

Komiteen er enig i at arbeidsgiver, altså den som har inngått arbeidsavtale med en arbeidstaker, primært er ansvarlig for at loven etterleves. Dessuten tillegges den som er ansvarlig for driften av skipet et medansvar.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at dette gir rederiet «påse-plikt» og «sørge-for-plikt» med hensyn til arbeidstakernes rettigheter. Rederiene tillegges også et solidaransvar med hensyn til innleide arbeidstakere fra bemanningsselskaper o.l.

Komiteen har merket seg at det i skipsarbeidsloven ikke legges begrensninger på innleie av arbeidskraft og at det i dag er ganske vanlig at arbeidstakere om bord i skip er ansatt i bemanningsselskaper. Det fritar naturligvis ikke den driftsansvarlige, altså rederiet for ansvar. Det er i regelen den driftsansvarlige, altså rederiet, som utøver den fak-

tiske styringen og kontrollen med arbeidstakerne om bord.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter departementets forslag om «påse-plikt», både med hensyn til skipsarbeidsloven og arbeidsavtale og finner det helt naturlig at dette følges opp av et solidaransvar. Flertallet minner om at «påse-plikten» innebærer at rederiet tilpliktes å følge opp og kontrollere at arbeidsgiver oppfylder rettighetene til sine arbeidstakere.

«Påse-plikten» kan ikke delegeres til andre. Solidaransvaret innebærer at krav kan gjøres gjeldende overfor rederiet dersom arbeidsgiver ikke oppfylder sine økonomiske forpliktelser. Flertallet viser for øvrig også til sine respektive partiers merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 83 L (2012–2013) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid) om innføring av kollektiv søksmålsrett, jf. Innst. 348 L (2012–2013).

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet har fremmet et eget forslag om å utrede en nasjonal minstelønn som et alternativ til allmenngjøring, jf. Representantforslag 6 S (2011–2012) om å nedsette et offentlig utvalg for å utrede lovfestet minstelønn – tiltak mot uønskede arbeidsbetingelser i det norske arbeidsmarkedet, jf. Innst. 296 S (2011–2012).

Disse medlemmer viser til at mange av de tiltakene regjeringen har fremmet, strider mot sentrale og overordnede prinsipper som fri konkurranse og organisasjonsfrihet. I tillegg representerer ordningene en offentlig inngripen i den frie avtalerett og partenes ansvar for lønnsdannelse. Dette gjelder spesielt tiltaket allmenngjøring.

Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre fremmet derfor følgende forslag som et alternativ til allmenngjøring, i forbindelse med Stortingets behandling av Ot.prp. nr. 56 (2006–2007) Lov om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte mv.), Innst. O. nr. 92 (2006–2007), sitat:

«Stortinget ber Regjeringen utarbeide en sjekkliste med konkrete kontrollpunkter som oppdragsgiver skal kreve dokumentert hos et bemanningsforetak eller en underentreprenør ved kontraktsinngåelse».

Listen kan blant annet bygge på følgende punkter:

Dokumentasjon for at underentreprenøren har avgitt løfte om å følge kravene til lønns- og arbeidsvilkårene i allmenngjøringsforskriftene

Dokumentasjon for at underentreprenørene er registrert hos og har sendt opplysninger til skattemyndighetene

Dokumentasjon for at underentreprenøren er registrert i Brønnøysundregistrene

Krav om fremleggelse av skatteattest

Krav om fremleggelse av firmaattest fra hjemlandet.»

Disse medlemmer viser for øvrig til sine merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 83 L (2012–2013) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid) om innføring av kollektiv søksmålsrett, jf. Innst. 348 L (2012–2013).

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at Høyre ikke har støttet innføringen av solidaransvar eller påse-plikt i andre bransjer. Disse medlemmer viser til de spesielle forhold som gjør seg gjeldende i skipsfarten, og til at det er bred enighet blant partene om at rederiene bør ha et utvidet ansvar for ansatte om bord på sine skip. Disse medlemmer støtter derfor at det pålegges solidaransvar, påse-plikt og sørge for-plikt i skipsarbeidsloven slik regjeringen foreslår.

VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Komiteen peker på at forslaget til ny skipsarbeidslov nå får sin «varslingsparagraf», som bygger på ILOs og arbeidsmiljølovens bestemmelser, men er gitt en noe annen utforming.

Komiteen understreker arbeidstakers soleklare rett til å varsle om kritikkverdige forhold hos rederi og arbeidsgiver og at denne varslingen må skje på forsvarlig måte. Kravet til forsvarlighet må imidlertid ikke begrense retten til å varsle.

Komiteen er på det rene med at varsling av kritikkverdige forhold ikke alltid fører frem internt i rederiet eller hos arbeidsgiver, og at det av gode grunner kan være nødvendig å varsle offentlig, altså via media eller andre åpne kommunikasjonskanaler med mange mottakere. Også her må varselet bygge på et forsvarlig grunnlag.

Komiteen har merket seg at skipsarbeidsloven legger opp til at det etableres rutiner for behandling av klager og at klagene skal søkes løst på lavest mulig nivå. Tilsvarende stiller loven krav om at det etableres varslingsrutiner.

På samme måte som arbeidsmiljøloven får skipsarbeidsloven egne bestemmelser om vern av varslere. Komiteen er tilfreds med at loven forbyr gjengjeldelser mot arbeidstakere som varsler i henhold til lovens bestemmelser. «Gjengjeldelse» skal forstås som enhver ugunstig handling som følge av varsling. Komiteen viser i den forbindelse til proposisjonens omtale av § 2-7 Vern mot gjengjeldelse ved varsling.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet er fornøyd med at det foreslås en «varslingsparagraf» i skipsarbeidsloven. Disse medlemmer viser til at da regjeringen i juni 2006 fremmet forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å sikre at personer som om ulovlige forhold i arbeidslivet, skulle varslere få en bedre beskyttelse. Myndighetenes begrunnelse for innføringen av varslersparagrafen var at man ønsket mer varsling. Varsling virker positivt for demokratiet, samfunnet og virksomhetene.

Disse medlemmer er av den oppfatning at lovens ordlyd om at klager skal fremsettes overfor rederiet er lite praktisk når «rederiet» ikke er arbeidstakerens arbeidsgiver.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag til lovtekst:

«Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

§ 2-6 skal lyde:

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å klage på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig. Klagen fremsettes overfor arbeidsgiver. Er arbeidsgiver ikke rederiet, skal arbeidsgiver i nødvendig utstrekning konsultere rederiet før klagen avgjøres.

(2) Rederiet skal sørge for at klager blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager.

(3) Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage i samsvar med etablerte prosedyrer, er forbudt. For øvrig gjelder § 2-7 tilsvarende.

(4) Departementet kan gi forskrift om retten til å klage, herunder om:

- a) behandling og avgjørelse av klagen om bord på skipet,
- b) prosedyrer for klagebehandling hos arbeidsgiver, og i rederiet.»

Disse medlemmer mener at dagens varslersparagrafer i all hovedsak virker mot sin hensikt, både som følge av utforming og som følge av den manglende etterlevelsen av intensjonene bak.

Disse medlemmer viser derfor til Framskrittspartiets forslag i forbindelse med Stortingets behandling av Representantforslag 151 S (2009–2010) om evaluering av varslersparagrafen og virkningen av denne, jf. Innst. 71 S (2010–2011) sitat:

«Stortinget ber regjeringen sette ned et utvalg for å evaluere hvordan varslersparagrafen som ble innført i 2007, har virket, og eventuelt fremme forslag til ny paragraf.»

1.11 Ansettelse mv.

1.11.1 Innledning

Kapittel 3 ansettelse mv. inneholder bestemmelser om arbeidsavtalen, prøvetid, informasjon om ledige stillinger, midlertidig ansettelse og fortrinnsrett, samt dokumentasjonskrav ved bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet.

Sjømannsloven gir regler om arbeidsavtalens form, prøvetid og midlertidig ansettelse i § 3 og regler om fortrinnsrett i § 19 nr. 2. Ved endringen av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft) ble det i § 3 nr. 1 tredje punktum første ledd innført rett for sjømannen til bistand ved inngåelse av arbeidsavtalen. Dette var en gjennomføring av MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav b.

Arbeidsmiljøloven gir, i motsetning til sjømannsloven, fortrinnsrett for deltidsansatte og regulerer utvelgelsen blant flere fortrinnsberettigede. Mens adgangen til innleie av arbeidskraft er begrenset etter arbeidsmiljøloven, er dette ikke regulert i sjømannsloven. Arbeidsmiljøloven gir videre en mer detaljert regulering av midlertidig ansettelse. I tråd med mandatet har utvalget vurdert om det er hensiktsmessig at slike rettigheter skal gjøres gjeldende for arbeidstakere på skip.

Sjømannsloven § 3 nr. 1 annet ledd bestemmer at «[s]jømannen har rett og plikt til å arbeide på ethvert av rederiets skip med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt ved tariffavtale».

Det er ikke behov for en tilsvarende bestemmelse i loven. Bestemmelsen i sjømannsloven § 3 nr. 1 annet ledd kom inn i sjømannsloven ved lovendringen i 1985 i forbindelse med overgang fra ansettelse på det enkelte skip til rederiansettelse. Det var da naturlig å fastslå uttrykkelig at rederiansettelsen innebar rett og plikt til å arbeide på ethvert av rederiets skip. I dag er det veletablert at en arbeidstaker normalt er ansatt i arbeidsgivers virksomhet. Det følger da av den alminnelige ulovfestede styringsrett at arbeidsgiveren kan bestemme hvilket skip arbeidstakeren skal arbeide på, så fremt annet ikke er bestemt i arbeidsavtalen eller tariffavtale.

1.11.2 Komiteens merknader

ANSETTELSE MV.

Komiteen støtter kravet om skriftlig arbeidsavtale ved ansettelser og har merket seg at Sjøfartsdirektoratet utarbeider et eget avtaleformular til slik bruk.

Komiteen er videre tilfreds med lovens bestemmelser om fortrinnsrett. Det gjelder også fortrinnsretten for deltidsansatte. Sjømannsloven hjemler ikke fortrinnsrett for deltidsansatte. Selv om ufri-villig deltid så langt ikke har vært noe problem i norsk sjøfart, er det etter komiteens oppfatning

riktig å innføre bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte etter mønster av arbeidsmiljøloven.

Komiteen gjør imidlertid oppmerksom på at komiteen for tiden behandler endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3 og 4, der både fortrinnsretten og forståelsen av begrepet «vesentlig ulempe», som fremgår av skipsarbeidsloven § 3-7, tredje ledd, er under endring.

Komiteen viser også til at skipsarbeidsloven, som en følge av fortrinnsrettsbestemmelsene, også gir arbeidsgiverne informasjonsplikt om ledige stillinger i virksomheten.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at regjeringen i statsbudsjettet for 2013 valgte å videreføre gjeldende ordning knyttet til tiltak for sysselsetting av sjøfolk etter de samme kriterier som har gjeldt siden 2008. Dette medfører at de rederier som er innenfor ordningen mottar refusjon tilsvarende summen som er innbetalt inntektsskatt, trygdeavgift og arbeidsgiveravgift, begrenset oppad til 198 000 kroner. Ordningen forvaltes av Sjøfartsdirektoratet på grunnlag av forskrift om forvaltning av tilskudd til sysselsetting av sjøfolk, veiledninger fastsatt av Nærings- og handelsdepartementet og brev med nærmere presisering om rapporteringsrutiner og maler.

Disse medlemmer bemerker at i regjeringens forslag til statsbudsjett for 2013 ble det foreslått å sette av 1 600 mill. kroner til sysselsettingstiltak for norske sjøfolk. Dette er det samme beløpet i kroner som ble foreslått i statsbudsjettet for 2012. Dersom en tar med den årlige lønns- og prisveksten i samfunnet, innebærer dette en reell nedgang i bevilgningen til sysselsettingen av sjøfolk. Regjeringen bemerker i budsjettproposisjonen at grunnen til dette er at man ønsker å begrense veksten innenfor dette området.

Disse medlemmer vil videre påpeke at de rederier som er en del av ordningen også må delta i tiltak for opplæring av sjøfolk. Dette innebærer at alle rederier må betale inn et beløp per ansatt til et kompetansefond under Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse. Det beløp som betales inn er 500 kroner per ansatt. Disse midlene fordeles til flere formål som er redegjort for i proposisjonen. Regjeringen bemerker i budsjettproposisjonen at en legger til grunn at ca. 11 000 sjøfolk vil omfattes av ordningen i 2013.

Disse medlemmer viser til at det er dette som danner grunnlaget for bevilgningen på 1 600 mill. kroner. Det knytter seg stor usikkerhet til bevilgningens størrelse hva gjelder tiltak for sysselsetting av sjøfolk, da dette vil være avhengig av både lønnsutviklingen for sjøfolkene og ikke minst det antallet sjøfolk som blir omfattet av den.

Disse medlemmer vil bemerke at det refusjonstaket som ligger til grunn for ordningen og som

er satt til 198 000 kroner per sysselsatt ikke har vært regulert siden innføringen av denne begrensningen gjeldende fra 1. juli 2008, jf. St.prp. nr. 59 (2007–2008) Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2008, jf. Innst. S. nr. 270 (2007–2008). Dette ble av flertallet gjennomført for å begrense ytterligere vekst for de samlede utgifter under refusjonsordningen.

Disse medlemmer vil vise til at refusjonsordningen er svært viktig for de rederiene dette gjelder all den tid disse opererer i et internasjonalt marked der mange av de land vi konkurrerer med har betydelig bedre ordninger enn det vi nå har i Norge. Mens man fra norsk side har valgt denne ordningen med en refusjonsordning begrenset oppad til 198 000 kroner, har flere av de land vi konkurrerer med valgt en modell med en ren nettolønnsordning.

Disse medlemmer mener det nå må iverksettes et arbeid som har som siktemål å lovfeste en fullverdig nettolønnsordning for sjøfolk slik at en er sikret en bedre konkurranseevne overfor de land vi konkurrerer med og samtidig gir næringen en større forutsigbarhet og ikke minst sikkerhet for at en får refundert de faktiske utgiftene en har på lik linje med våre konkurrenter. Inntil man får vedtatt en lovfestet fullverdig nettolønnsordning for norske sjøfolk, må man sørge for at det refusjonstaket som i dag er gjeldende innenfor dette feltet blir lønns- og prisjustert slik at man opprettholder det faktiske nivået en hadde på ikrafttredelsestidspunktet 1. juli 2008.

Disse medlemmer er av den mening at det bør jobbes internasjonalt for å avskaffe denne formen for næringssubsidier, men inntil det kan oppnås enighet på dette området bør også Norge ha en ordning som er konkurransedyktig av hensyn til sysselsetting av norske sjøfolk.

Disse medlemmer viser i denne sammenheng til Fremskrittspartiets representantforslag 9 S (2011–2012) om en lovfestet, fullverdig nettolønnsordning for sjøfolk, jf. Innst. 151 S (2011–2012). Forslaget ble ikke vedtatt av Stortinget.

Disse medlemmer vil likevel fremme forslag i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2013 om å be regjeringen i løpet av 2013 legge frem forslag om en lovfestet, fullverdig nettolønnsordning for norske sjøfolk som faller inn under kriteriene for dagens refusjonsordning på 198 000 kroner.

INNLEIE

Komiteen ser at arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie av arbeidskraft vanskelig kan overføres til skipsarbeidsloven. Sjøfolk om bord i norske skip er i stor grad ansatt i egne selskaper, bemanningsselskaper eller selskaper integrert i et rederi. En streng regulering av innleie vil derfor

kreve radikale endringer i organiseringen av skipsfarten.

Komiteen ser klart at bruken av bemanningsselskaper, formidlingsselskaper og «crewselskaper» av ulik karakter bidrar til å utvanne arbeidsgiveransvaret.

Komiteen viser derfor til at arbeidstakerne har et behov for å vite hvem som til en hver tid er rederiet. Særlig viktig er dette dersom solidaransvar skal gjøres gjeldende og at denne informasjonen foreligger skriftlig. Slik informasjon må inneholde nødvendige kontaktopplysninger om rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4.

Komiteen foreslår på denne bakgrunn inntatt en alminnelig plikt for arbeidsgiver til å opplyse overfor arbeidstaker om hvem som til enhver tid er rederiet.

Komiteen fremmer følgende forslag:

«Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

§ 2-2 tredje ledd annet punktum skal lyde:

Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4.»

Det er ikke enkelt for sjøfolk å hevde sin rett overfor et bemanningsselskap i ett land, innleid av et driftsselskap i et annet og med et rederi i et tredje land.

I sitt notat til komiteen av 20. mai 2013 tar sjømannsorganisasjonene derfor til orde for at solidaransvaret også må omfatte mindretallsforslaget i lovutvalget og foreslår et utvidet solidaransvar enn det som i dag ligger i forslaget til ny skipsarbeidslov.

Komiteen viser til at sjømannsloven slik den er i kraft i dag, ikke har regler om solidaransvar. Komiteen mener at solidaransvaret, slik det foreslås i skipsarbeidsloven, på enkelte punkt er mer omfattende enn i landbasert virksomhet, nettopp fordi det er spesielle hensyn å ta til sjøs.

Komiteen vil for øvrig peke på at solidaransvar for rederiet også må ses i sammenheng med rederiets øvrige forpliktelser. «Påseplikten» pålegger rederiet å se til at bemanningsselskapenes forvalter sitt arbeidsgiveransvar i tråd med lover og regler, og skipsarbeidsloven har egne bestemmelser om varslings- og diskriminering.

Komiteen gjør videre oppmerksom på sjølovens bestemmelser (paragraf 51 første ledd nr 1) om sjøpant som gir arbeidstakere til sjøs en særlig sikkerhet for å få dekket sine krav.

Komiteen oppfatter at sjøpanteretten omfatter forhold som lønn, overtid, feriepengene, kostgodtgjørelse, reisegodtgjørelse og erstatning for uberettiget

avskjed eller oppsigelse, altså krav som er relatert til stillingsvernet.

Komiteen understreker at sjøpanteretten er omfattende og at arbeidstakernes krav har prioritet foran alle andre sjøpantekrav.

Komiteen har imidlertid merket seg at det nå skal stilles dokumentasjonskrav ved arbeidsformidling og at arbeidsgiver som benytter innleie, plikter å dokumentere at utleievirksomheten oppfyller de krav som stilles i arbeidsmarkedsloven.

Komiteen viser videre til at vikarbyrådirektivet – direktiv 2008/104/EF – er implementert i norsk rett, men at Arbeidsdepartementet «ikke anser at sjøfarten ligger innenfor direktivets naturlige virkeområde».

Komiteen merker seg imidlertid at både sjømannsorganisasjonene, LO og Unio mener at direktivets krav om likebehandling bør felles ned i skipsarbeidsloven. Departementet sier at det på det nåværende tidspunkt og av «tidsmessige grunner» ikke vil gå nærmere inn i vurderingen av likebehandling og utleie av sjøfolk.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, peker på at internasjonal handel med arbeidskraft, med inn- og utleie i flere ledd, etter flertallets oppfatning gjør det nødvendig å se nærmere på slik virksomhet i internasjonal sammenheng. Inn- og utleie av arbeidskraft øker faren for sosial dumping og bidrar til å undergrave et organisert arbeidsliv.

Departementet har varslet at det vil vurdere regler for innleie og følge utviklingen på dette området meget nøye. Flertallet ber om at departementet i denne sammenhengen også vurderer solidaransvarets omfang, herunder stillingsvernet.

Flertallet viser til at likebehandlingsprinsippet allerede har fått stor betydning i andre deler av norsk arbeidsliv og anbefaler at departementet ganske umiddelbart tar initiativ til en ny vurdering av likebehandlingsprinsippet i norsk sjøfart.

MIDLERTIDIGE ANSETTELSE

Komiteen understreker at arbeidstakere til sjøs som en hovedregel skal sikres fast ansettelse. Som i landbasert virksomhet kan arbeidsgiver imidlertid ha behov for å ansette arbeidstakere på midlertidig basis. I praksis blir arbeidsmiljølovens bestemmelser og skipsarbeidsloven nå like.

Komiteen merker seg for øvrig at arbeidsgiver etter forslaget til ny skipsarbeidslov pålegges drøftingsplikt ved bruk av midlertidige ansettelser. Minst én gang i året skal arbeidsgiver drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte.

Komiteen anfører at en slik plikt i seg selv er bevisstgjørende og kan bidra til å redusere bruken av midlertidige ansettelser.

Komiteen viser til at «fireårsregelen» nå nedfelles i skipsarbeidsloven, hvilket altså betyr at arbeidstakere som har hatt midlertidig ansettelse i inntil 4 år, har krav på fast ansettelse. Imidlertid har sjømannsloven hatt en bestemmelse som sier at en midlertidig ansatt sjømann som fortsetter ut over den perioden som er skriftlig avtalt, anses som ansatt. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at det kan avtales ny midlertidig ansettelse.

Komiteen merker seg at både lovutvalget, sjømannsorganisasjonene og LO mener denne bestemmelsen bør beholdes. Departementet mener dette er for strengt og viser til at arbeidsmiljøloven ikke har noen slik bestemmelse. Fortsatt vil det være arbeidsgiver som har bevisbyrden med hensyn til lovlig midlertidig ansettelsesforhold. Departementet mener forslaget til ny skipsarbeidsloven gir tilstrekkelig vern mot forsøk på å omgå reglene for midlertidig ansettelse.

Komiteen tar dette til etterretning, men ber departementet følge utviklingen på dette området meget nøye.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener at fast ansettelse skal være hovedregelen i arbeidsmiljøloven da dette skaper forutsigbarhet og trygge arbeidsplasser. Disse medlemmer mener også at det må være rom for å bruke midlertidige ansettelser for at utsatte grupper skal ha en mulighet til å komme inn i arbeidslivet.

Disse medlemmer registrerer at det innen sjøfarten er ulik behov for midlertidig ansatte. I sjøfarten har arbeidsgivere behov for å kunne tilpasse arbeidsstokken ved svingninger i arbeidskraftbehovet. I fiskeri er selve virksomheten svært sesongpreget, og i innenriksflåten er det store sesongvariasjoner i behovet for visse kategorier arbeidstakere.

1.12 Lønn mv.

1.12.1 Innledning

Kapittel 4 om lønn mv. samler bestemmelser om lønn og økonomiske forhold. Kapitlet gir bestemmelser om beregning av lønn og om utbetaling av, og adgangen til trekk i, lønn og feriepenger. Videre gis bestemmelser om lønn ved sykdom og skade, om rett til fri hjemreise samt om rederiets garantiplikt og inntrøden i arbeidstakers rettigheter.

I kapitlet drøftes tre forhold vedrørende lønn som har reist særskilte spørsmål; vederlagsordningen i fiskerisektoren, retten til lønn ved sykdom, samt spørsmålet om adgang til lønnstrekk ved rettsstridig fratreden.

Vesentlige deler av kapittlet innebærer en videreføring og forenkling av dagens sjømannslov (§§ 21 til 25), samt visse tilpasninger for å tilfredsstille MLC fullt ut (jf. regel 2.5 om fri hjemreise og regel 2.6 om erstatning ved skipsforlis). Dette gjelder utkastet § 4-1 Beregning av lønn, § 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger, utkastet § 4-5 Lønn ved skipsforlis, utkastet § 4-6 Rett til fri hjemreise, utkastet § 4-7 Rederiets garantiplikt og utkastet § 4-8 Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter.

Mens sjømannsloven regulerer «hyre», regulerer arbeidsmiljøloven «lønn». MLC har ingen ensartet terminologi. Utvalget har i sin innstilling drøftet hvilken terminologi lovutkastet bør bygge på. Departementet slutter seg til denne tilnærmingen og viser til utvalgets begrunnelse.

Kapitlet må sees i sammenheng med rederiets solidaransvar, jf. lovutkastet § 2-4 tredje ledd. Det foreslås at arbeidsgiver er den primært ansvarlige for å sørge for arbeidstakers rettigheter, herunder for de økonomiske rettighetene. I tillegg foreslås det at rederiet er solidarisk ansvarlig for arbeidstakers økonomiske krav etter lovutkastet kapittel 4 Lønn mv.

1.12.2 Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til departementets forslag og er oppmerksom på de spesielle vilkår som gjelder fiske og fangst.

Komiteen har imidlertid merket seg at sjøfolk gjennomgående har noe bedre vilkår enn øvrige arbeidstakere med hensyn til lønn under sykdom og uførhet som følge av sykdom eller skade og at dette videreføres i skipsarbeidsloven.

Komiteen har også merket seg at sjømannsloven har bestemmelser om lønn ved dødsfall som ikke er videreført i skipsarbeidsloven.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at departementet mener at ytelser ved dødsfall best kan reguleres gjennom forsikringsordninger og tariffavtaler. Flertallet er enig i dette.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet påpeker at departementet viderefører en bestemmelse om at arbeidstakeren skal tjene mer når skipet ligger ved kai enn når det er under fart. Disse medlemmer viser til at grunnlønnen kompenserer allerede for den ulempe at en arbeidstaker må avvike sin fritid om bord, og at en slik bestemmelse er særlig uheldig for skip i utenriksfart som er hyppig i havner.

Disse medlemmer påpeker at når det gjelder arbeidsavklaringspenger, mener disse medlemmer at dersom man ikke kan tilrettelegge arbeidet til

sjøs, så bør det tilstrebes at arbeidstaker kan få tilrettelagt et arbeid på land.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en avklaring om at arbeidstaker til sjøs som mottar arbeidsavklaringspenger, kan arbeide på land når arbeidet ikke kan tilrettelegges til sjøs.»

1.13 Opphør av arbeidsforhold

1.13.1 Innledning

Kapittel 5 om opphør av arbeidsforhold inneholder bestemmelser om drøfting før beslutning om oppsigelse, oppsigelsesfrister, formkrav ved oppsigelse og virkningene av brudd på dem, generelle og spesielle regler om oppsigelsesvern, samt virkningene ved usaklig oppsigelse. Kapitlet inneholder også regler om rett til å fortsette i stillingen, suspensjon, avskjed, fratredelseshavn og attest. Forslaget styrker stillingsvernet for sjøfolk sammenlignet med i dag. Reglene er langt på vei harmonisert med arbeidsmiljølovens regler.

Sjømannslovens regler om arbeidsforholdets opphør er spredt i kapittel II. Oppsigelsesfrister er regulert i § 5, og § 5A gir regler om oppsigelsens form, avgivelse og innhold. Vern mot usaklig oppsigelse følger av § 19, mens §§ 13 og 14 gir særskilte regler om oppsigelsesvern ved graviditet, sykdom og skade. Avskjed og fremgangsmåten ved avskjed er regulert i §§ 15 og 16.

Arbeidsmiljøloven gir generelt sett et noe sterkere vern enn sjømannsloven ved opphør av arbeidsforhold.

Enkelte prosessuelle stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven har ikke noe motstykke i sjømannsloven. Dette gjelder plikt til drøfting før beslutning om oppsigelse treffes og regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven §§ 15-1 og 15-2. I mandatet er drøftelsesplikt trukket frem som eksempel på styrkede rettigheter som utvalget skal vurdere å gjøre gjeldende for sjøfolk. Virkningene av formfeil ved oppsigelse er særlig regulert i arbeidsmiljøloven § 15-5. Sjømannsloven har ikke tilsvarende bestemmelse. Det gjelder også ulike regler for oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse.

Videre skiller de materielle stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven seg på flere måter fra sjømannsloven.

Ved endringslov av 31. mai 1985 nr 37, som trådte i kraft 3. mars 1986, ble det gjort en rekke endringer i sjømannsloven blant annet for å bringe reglene om stillingsvern mer i samsvar med arbeidsmiljøloven av 1977, jf. Ot. prp. nr. 26 (1984–85) s. 4 og 5 samt s. 10. Ved lov 6. januar 1995 nr. 2 ble reglene

om stillingsvern mv i arbeidsmiljøloven revidert uten at det senere er foretatt tilsvarende endringer i sjømannsloven. Reglene om opphør av arbeidsforhold må nå sees i sammenheng med bestemmelsene i den nye arbeidsmiljølov fra 2005.

Sjømannsloven inneholder ingen regler om varsling, som kan ha betydning for stillingsvernet. Slike regler fremmes nå. Arbeidsforholdets stilling ved overdragelser er også regulert annerledes i sjømannsloven enn i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Videre er verneperioden for oppsigelsesvern ved sykdom kortere etter sjømannsloven enn etter arbeidsmiljøloven. I motsetning til sjømannsloven gir arbeidsmiljøloven § 15-10 et særskilt oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv. Sjømannsloven inneholder ingen rett til å fortsette i stillingen ved tvist om arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-11 og heller ingen regler om suspensjon tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-13.

Mens 70 år er skjæringspunktet for opphør av arbeidsforhold grunnet alder etter arbeidsmiljøloven § 15-13a, er skjæringspunktet 62 år etter sjømannsloven § 19 nr. 1 siste ledd. Avskjedsgrunnene og fremgangsmåten ved avskjed er dessuten mer detaljert regulert i sjømannsloven enn i arbeidsmiljøloven.

Det er et sterkt behov for fornyelse av dagens lovbestemmelser om opphør av arbeidsforhold. Det fremstår som hensiktsmessig at de rettigheter som en arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven, også inntas i skipsarbeidsloven. Dette innebærer at arbeidsmiljølovens regler bør inntas i skipsarbeidsloven så langt de passer når man tar hensyn til de spesielle forhold som gjelder i skipsfarten.

1.13.2 Komiteens merknader

OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

Komiteen er tilfreds med at skipsarbeidsloven gjennomgående styrker sjøfolks stillingsvern ved at loven i større grad sidestiller sjøfolk og andre arbeidstakere. Ved opphør av arbeidsforhold har arbeidsmiljøloven generelt sett gitt arbeidstakerne et sterkere vern enn sjømannsloven.

Komiteen har i den forbindelse merket seg at det nå innføres drøftingsplikt ved oppsigelse og at en arbeidstaker som innkalles til drøftingsmøte ofte vil ha behov for å møte sammen med tillitsvalgt. Hovedregelen er derfor at også tillitsvalgte skal innkalles til drøftingsmøtet.

Komiteen er også enig i at skipsarbeidsloven i likhet med arbeidsmiljøloven må stille krav om kollektive drøftinger i større nedbemanningsprosesser. I slike tilfeller er det svært viktig at tillitsvalgte på forhånd, og så tidlig som mulig, gis tilstrekkelig informasjon og at dette gjøres skriftlig.

Komiteen viser videre til at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse

ikke helt og holdent kan overføres til skipsarbeidsloven. Imidlertid vil spørsmålet om virksomhetsoverdragelse også aktualiseres i maritim virksomhet, eksempelvis når en tradisjonell rederivirksomhet samlet overdras til ny eier, eller dersom et bemanningsselskap skifter eier.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at utvalget foreslår å videreføre dagens rettstilstand selv om det også innebærer å videreføre en viss usikkerhet når reglene kommer til anvendelse og hvilke rettsvirkninger overdragelsen får. Disse medlemmer viser til at utvalget foreslår at bestemmelsen gjelder «overdragelse av en samlet virksomhet». Disse medlemmer mener det er uheldig at departementet overlater lovgiveransvaret til domstolene.

Disse medlemmer viser til at sjømannsloven i dag ikke har regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Bestemmelsen gjennomfører EU-direktivet om masseoppsigelser, som ikke gjelder for sjøgående skip. Disse medlemmer mener at det ikke bør innføres regler som unntar havgående skip slik EU-direktivet gir et unntak for, da det er uheldig å innføre særnorske krav for skipsfarten på områder EU-retten åpner for å gjøre unntak.

RETT TIL Å STÅ I STILLING

Komiteen registrerer at det i lovutvalget og blant høringsinstansene er betydelig uenighet om arbeidstakers rett til å stå i stilling mens forhandling om en oppsigelse pågår eller verserer for domstolene. Komiteen merker seg blant annet at sjømannsorganisasjonene erkjenner at særskilte hensyn om bord i et skip taler for at skipsarbeidsloven bør ha noen andre bestemmelser enn arbeidsmiljøloven. I likhet med LO mener sjømannsorganisasjonene imidlertid at bestemmelsen bør være mer lik arbeidsmiljøloven på dette punktet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, slutter seg til departementets forslag som, i likhet med lovutvalget, mener arbeidstaker skal ha en ubetinget rett til å stå i stilling mens forhandling pågår, men så snur «opp-ned» på arbeidsmiljølovens bestemmelser, slik at arbeidstaker i utgangspunktet ikke har rett til å stå i stilling gjennom en rettsprosess, men at «retten etter krav fra arbeidstaker kan bestemme dette dersom det er klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes under sakens behandling».

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at det er andre forhold til sjøs enn på land, og viser til revisjonen av sjømannsloven av 1985 der følgende ble sagt i spesialmerkningene, sitat:

«Reglene er utformet etter mønster av arbeidsmiljølovens § 61, men på bakgrunn av de spesielle og svært forskjellige forhold til sjøs har lovteksten måttet gjøres mindre detaljer. Videre gis sjømenn ikke slik som i arbeidsmiljøloven rett til å fortsette sin stilling inntil tvisten er avgjort. Handelsdepartementet kan ikke se at dette er praktisk gjennomførbart til sjøs og finner å måtte legge avgjørende vekt på de sosiale og miljømessige problemer som kan oppstå for de øvrige om bord.»

Disse medlemmer viser til at da Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), jf. Innst. O. nr. 100 (2004–2005) ble behandlet i 2005, hadde Fremskrittspartiet sammen med Høyre og Kristelig Folkeparti en fellesmerknad om at arbeidstakere skal ha rett til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelse frem til første rettsinstans har behandlet saken, og der gitt arbeidsgiver medhold i tvisten. Videre ble det påpekt at det er et helt rimelig og alminnelig prinsipp at tingretten som nøytral instans tar stilling til oppsigelsesgrunnlaget, og også avgjør om retten til å stå i stilling kan benyttes videre.

Disse medlemmer merker seg at utvalget ikke foreslår å endre rettstilstanden med hensyn til adgangen til å gi avskjed, men ser et behov for en endret utforming av avskjedsgrunnlaget, jf. lovutkastet § 15-4. Disse medlemmer ser at avskjedsgrunnlaget slik det er formulert kan virke uklart, og mener at dette bør presiseres bedre.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti understreker at retten under enhver omstendighet bør legge avgjørende vekt på sikkerhet og de spesielle forhold som gjør seg gjeldende til sjøs, i spørsmålet om rett til å stå i stilling.

ALDER

Til nå har arbeidsgivere i medhold av sjømannsloven hatt adgang til å si opp en arbeidstaker med alder som begrunnelse i det øyeblikk vedkommende fyller 62 år. Selv om bestemmelsen er omstridt, har dette vært praksis over tid. Stillingsvernet har til nå vært knyttet til sjøfolks pensjonsrettigheter.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener 62-årsgrensen tilhører en annen tid og støtter helt og fullt forslaget om at stillingsvernet for sjøfolk skal gjelde inntil fylte 70 år, i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Flertallet understreker for øvrig at en slik grense ikke er til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at arbeidsforholdet fortsetter utover fylte 70 år.

Flertallet er klar over at det i skipsfarten er stillinger som krever helseattest der arbeidstaker fra-

trer den dagen slike krav ikke kan oppfylles, og at det kan fastsettes lavere aldersgrenser i enkelte stillinger begrunnet med helse og sikkerhet. Flertallet er også på det rene med at lavere aldersgrenser enn 70 år kan fastsettes gjennom tariffavtale eller bedriftsinterne ordninger.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Fremskrittspartiet støtter heving av aldersgrensen. Disse medlemmer viser i den anledning til Representantforslag 16 S (2012–2013) om endringer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere mulighet til å stå i arbeid til fylte 75 år, jf. Innst. 246 S (2012–2013).

Disse medlemmer viser også til at hovedregelen i Pensjonstrygden for sjøfolk er som følger, sitat:

«Sjøfolk som har opparbeidet minst 150 måneders fartstid har rett til sjømannspensjon fra fylte 60 år, eventuelt 62 år hvis de fortsatt er i arbeid. Når aldersgrensen for sjøfolk økes fra 62 til 70 år vil dette måtte få konsekvenser for pensjonsordningen.

Pensjonstrygden for sjøfolk opphører ved fylte 67 år etter dagens regelverk, eller når folketrygdens alderspensjon trer inn. Dersom sjømannen/-kvinnen blir uføretrygdet blir sjømannspensjonen samordnet med uføretrygden fra folketrygden (bortfaller).

Pensjonsordningen er i utgangspunktet finansiert av innskudd fra reder og arbeidstaker. Med nedgangen i antall sjøfolk som betaler inn til ordningen har statens bidrag økt betydelig gjennom mange år. Ordningen er garantert av staten.»

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en gjennomgang av Pensjonstrygden for sjøfolk, og forslag om en revidert ordning for fremtiden, basert på endret aldersgrense i skipsarbeidsloven og de konsekvenser dette må få for sjømannspensjonen.»

1.14 Tvister om arbeidsforhold

1.14.1 Innledning

I kapittel 6 Tvister om arbeidsforhold foreslås nye prosessregler. Det gis bestemmelser om rett til å kreve forhandlinger, søksmålsfrister samt om fristforlengelse og oppfriskning. Videre inneholder kapitlet særlige prosessregler om rettens behandling av tvister om arbeidsforhold i Norge og enkelte særlige bestemmelser om tvister i utlandet om arbeidsforhold. Forslaget bygger i stor grad på arbeidsmiljøloven kapittel 17, og innebærer en klargjøring og forenkling i forhold til gjeldende rett.

Sjømannsloven gir i § 20 enkelte regler om tvist om usaklig oppsigelse. Reglene er utdypet i forskrift om tvistebehandling på norske skip. Forskriften

kapittel 1 gjelder tvistebehandlingen i avskjeds- og oppsigelsessaker, mens kapittel 2 regulerer utenriks-tjenestemanns behandling av tvist mellom skipsfører eller rederi og besetning. Tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet er særlig regulert i sjømannsloven § 50.

1.14.2 Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til departementets forslag og vurderinger og har spesielt merket seg at en tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller mellom rederi og arbeidstaker, mens skipet er i utlandet, ikke må bringes inn for utenlandsk myndighet. Skal tvisten resultere i en bindende avgjørelse, må den bringes inn for en norsk domstol, med mindre partene blir enige om noe annet.

1.15 Rett til permisjon

1.15.1 Innledning

Kapittel 7 gir bestemmelser om permisjon og omfatter rett til permisjon for arbeidstakere ved svangerskap, fødsel og adopsjon, ved barns og barnepas-sers sykdom og ved pleie og omsorg av nære pårørende. Det gir også rett til permisjon ved utdanning, militærtjeneste mv. og utøvelse av offentlige verv. Kapitlet inneholder i tillegg en bestemmelse om arbeidstakers plikt til å varsle ved permisjon. Det foreslås i å styrke sjøfolks permisjonsrettigheter og harmonisere dem med arbeidsmiljøloven.

1.15.2 Komiteens merknader

Komiteen er fullt ut enig i at arbeidstakernes rett til permisjon i vid forstand er et viktig velferds-gode og at sjøfolk ikke bør behandles på annen måte enn andre arbeidstakere. Likevel er det spesielle utfordringer når det gjelder permisjonsrettighetene til arbeidstakere om bord i skip. Rett til fri ved barns sykdom kan eksempelvis være vanskelig å oppfylle når arbeidstakeren er på et skip langt fra hjemstedet. Det samme kan sies om enkelte andre permisjonsordninger som er vanlige i landbasert virksomhet.

Komiteen viser til at fri ved svangerskapskon-troll og delvis permisjon er betinget av at det ikke er av vesentlig ulempe for virksomheten. Komiteen gjør oppmerksom på at ny teknologi gjør det mulig å følge opp gravide under svangerskapet. Ut fra både faglige og teknologiske vurderinger, bør det i så stor grad som mulig legges til rette for telemedisinsk opp-følgning av gravide mens de er om bord.

Komiteen har merket seg at det åpnes for å gjøre unntak ved rett til permisjon ved barn eller bar-nepassers sykdom i visse typer fart.

Komiteen har også merket seg at det ikke er foreslått en rett til permisjon i forbindelse med amming, men at arbeidsgiver likevel tilpliktes å

legge til rette for det, der det er forenlig med arbeids-takerens arbeidstidsordning.

Komiteen er tilfreds med at arbeidsgivers rett til å kreve at en gravid arbeidstaker søker permisjon i siste del av svangerskapet, ikke videreføres i skipsar-beidsloven. Arbeidsmiljøloven har ingen slike regler, men legger opp til spesielle tilretteleggingstiltak for gravide, i tråd med krav til et forsvarlig arbeidsmiljø. Samme prinsipp innføres nå i skipsarbeidsloven.

Når det gjelder permisjon i tilknytning til offent-lige verv, vil komiteen, i likhet med departemen-tet, poengtere at permisjon må kunne gjennomføres på en hensiktsmessig måte ut fra den enkeltes arbeidssituasjon.

Komiteen viser til brev fra professor Henning Jakhelln som tar til orde for at den generelle bestem-melsen om velferdspermisjon i sjømannslovens para-graf 11 annet ledd, videreføres i skipsarbeidsloven. I sitt svarbrev til komiteen av 21. mai 2013 viser stats-råd Giske til at et av hovedprinsippene ved utformin-gen av ny skipsarbeidslov har vært en harmonisering med arbeidsmiljøloven, hensyntatt de spesielle for-holdene på sjøen. I svarbrevet til komiteen skriver statsråden, sitat:

«Arbeidsmiljøloven inneholder ikke en «sikker-hetsventil» som sjømannslovens paragraf 11, men har flere bestemmelser som omhandler spesielle til-feller der en arbeidstaker har krav på permisjon. Disse er nå også tatt inn i forslaget til ny skipsar-beidslov og er tenkt å gi samme vern som arbeidsmil-jøloven.»

Og videre:

«Det er få holdepunkter for at regelsettet i arbeidsmiljøloven i praksis blir forstått som at arbeidstaker ikke har krav på permisjon ut over de konkret regulerte tilfellene, der det anses rimelig. Slik jeg ser det, foreligger det ikke behov for en mer generell regel om velferdspermisjon etter arbeidsmil-jøloven. Den samme vurderingen må legges til grunn for lovforslaget til ny skipsarbeidslov.»

Komiteens medlemmer fra Frem-skriftspartiet er enig i at de samme permisjons-rettigheter i arbeidsmiljøloven skal gjelde for arbeidstakere på sjøen som på land, men registrerer at det kan by på utfordringer ved noen typer permisjo-ner, og støtter derfor intensjonen om at det ikke må være til ulempe for virksomheten.

1.16 Rederiets og skipsførers omsorgsplikt

1.16.1 Innledning

Etter § 8-3 kan omkostninger som rederiet eller skipsfører pådrar seg i henhold til § 8-1 om omsorgs-plikt ved sykdom eller skade, eller etter § 8-2 om omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse, kreves dek-ket av arbeidsgiver. Dette gjelder kun i de tilfeller

hvor det ikke er noe kontraktsforhold mellom arbeidsgiveren og rederiet slik denne er definert i § 2-3. I de tilfeller hvor det foreligger et kontraktsforhold mellom rederiet og arbeidsgiveren, kommer det an på avtalen mellom rederiet og arbeidsgiver om det skal være regressadgang. Den som har rett til erstatning kan alltid holde seg til rederiet.

§ 8-4 avløser sjømannsloven § 47 som omhandler erstatning for tapte eiendeler. Denne bestemmelse hjemler adgang til fastsettelse av forskrifter. I henhold til forskrift av 3. februar 1986 nr. 241 er det en øvre grense for en erstatning på 2/3-deler av folketrygdens grunnbeløp i utenriksfart, og på halve grunnbeløpet i innenriksfart med mindre annet er fastsatt i tariffavtale. Dette ansvar kan i visse tilfeller lempes.

Denne regelen gir størst fleksibilitet. Bestemmelsen tar sikte på at den erstatningsberettigede skal få dekket vanlige ting som det er naturlig å bringe med seg om bord

Det er ikke hensiktsmessig med en lovfestet beløpsgrense, men det foreslås inntatt en hjemmel til å gi forskrifter om dette.

Når det gjelder retten til tannlege er det naturlig at dette må vurderes i de forskrifter som blir utarbeidet i medhold av § 8-1 femte ledd.

1.16.2 Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til departementets vurderinger og forslag.

1.17 Skipstjenesten

1.17.1 Innledning

Kapittelet omhandler skipstjenesten og er i all hovedsak en videreføring av gjeldende rett. Et særskilt spørsmål gjelder adgangen til å fratre tjenesten ved piratfare. Det foreslås ikke å lovfeste en slik rett.

1.17.2 Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til departementets vurderinger og forslag.

1.18 Vern mot diskriminering

1.18.1 Innledning

Kapittel 10 gir bestemmelser om vern mot diskriminering. Det sentrale er et forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder, samt mot diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet. Diskrimineringsvernet er forankret i ulike lover der kjernen i regelverket er parallelt. Felles er at lovene inneholder forbud mot direkte og indirekte diskriminering, som begrenses av adgang til saklig

forskjellsbehandling og positiv særbehandling. Utkastet er i all hovedsak en videreføring av gjeldende rett.

1.18.2 Komiteens merknader

Komiteen konstaterer at diskrimineringsvernet er forankret i internasjonal rett og at diskrimineringsvernet til sjøs ikke er vesentlig forskjellig fra det øvrige arbeidslivet. Komiteen har dessuten merket seg at departementet foreslår en endring i diskrimineringsombudsloven, slik at diskriminering på skip kan påklages på samme måte som på land. Det vil si at diskrimineringsombudet også får et håndhevningsansvar til sjøs.

1.19 Informasjon og drøfting

1.19.1 Innledning

Kapittel 11 innebærer en videreføring av gjeldende rett, jf. §§ 11-1 til 11-4. Ingen av høringsinstansene har innvendinger til forslaget.

Gjeldene rett fremgår av sjømannsloven kapittel II B Informasjon og drøfting. Kapitlet ble tilføyd ved lov 16. februar 2007 nr. 8. Bestemmelsene bidrar til å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap i norsk rett. Kapittel IIB tilsvarende i hovedtrekk arbeidsmiljøloven kapittel 8.

1.19.2 Komiteens merknader

Komiteen slutter seg til departementets vurderinger og forslag.

1.20 Tilsyn og sanksjoner

1.20.1 Innledning

Kapittel 12 omhandler regler om tilsyn, herunder om forvaltningstiltak, og om sanksjoner, det vil si administrative sanksjoner og straff. Det overordnede formålet med bestemmelsene om tilsyn og sanksjoner er å sikre at skipsarbeidsloven etterleves.

Kapitlet består av fire bestemmelser. Når det gjelder de to bestemmelsene om tilsyn og forvaltningstiltak, viser de til skipssikkerhetslovens regler om tilsyn og forvaltningstiltak og gir de fleste av disse reglene tilsvarende anvendelse. Med hensyn til bestemmelsene om overtredelsesgebyr og straff, er bestemmelsen om overtredelsesgebyr ny, mens straffebestemmelsen viderefører den løsningen som ble vedtatt ved lovendring i 2009, men som ikke er satt i kraft.

Tidligere har det i liten grad blitt ført tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår. Sjømannsloven inneholder ikke tilsynsbestemmelser, men ved 2008-lov-

endringen ble det inntatt et kapittel VI om tilsyn og et kapittel VII (ikke i kraft) om forvaltningstiltak. Gjennom mønstringsordningen er det ført tilsyn med at ansettelsesavtale foreligger. Denne kontrollen har vært foretatt av Aetat i Norge og på utestasjoner for sjøfolk som mønstrer på i utlandet. Gjennom skips-sikkerhetsloven er det ført tilsyn med viktige deler av arbeidsmiljøet om bord, blant annet det fysiske arbeidsmiljøet (lugarer mv., fysiske innretninger, sikkerhetsanordninger), personlig verneutstyr, krav til minstealder, krav til helse og legemidler, hviletid mv.

Sjømannsloven har heller ikke inneholdt regler om administrative sanksjoner og straff. Straffebestemmelser var tidligere inntatt i straffeloven av 1902, men de ble opphevet ved lovendring i 2009 og erstattet med en enkelt straffebestemmelse i sjømannsloven § 54C, som imidlertid ikke er i kraft.

1.20.2 Komiteens merknader

Komiteen understreker betydningen av at det føres tilsyn med at skipsarbeidsloven etterleves om bord i norske skip og at det innføres et system med straffereaksjoner ved lovbrudd.

Komiteen er i det store og hele enig i departementets forslag, men har merket seg at lovutvalget mener at det om noen år er nødvendig med en evaluering av lovtekst og håndhevingspraksis for å bringe på det rene om tilsynet fungerer etter hensikten. Komiteen er enig i dette.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, har også merket seg at skipsarbeidsloven, i tråd med en rekke andre lover, nå får bestemmelser om overtredelsesgebyr. Etter flertallets mening er overtredelsesgebyr en effektiv sanksjonsform. Derimot er flertallet ikke enig i at det bør utvises en generell tilbakeholdenhet ved bruken av overtredelsesgebyr i overgangen fra straffereaksjoner til gebyr. Flertallet forutsetter at det forut for skipsarbeidslovens ikrafttreden informeres grundig om de endringer som finner sted, inkludert et nytt sanksjonsregime.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv, jf. Innst. 333 S (2011–2012) og Prop. 83 L (2012–2013) Om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid), jf. Innst. 348 L (2012–2013).

Komiteens medlemmer fra Høyre mener det er rimelig å ha samme regler for overtredelsesgebyr i skipsarbeidsloven som i arbeidsmiljøloven, men vil understreke at det er flere utfordringer

knyttet til å gi tilsynsmyndighetene slike hjemler. Dette gjelder særlig når gebyrene blir svært høye. Disse medlemmer vil peke på næringslivets behov for forutsigbarhet og rettssikkerhet, og at administrative gebyrer i en viss størrelsesorden vil kunne representere et stort risikomoment, særlig for mindre aktører.

1.21 Øvrige bestemmelser

1.21.1 Innledning

Kapittel 13 regulerer tre spørsmål; ikrafttreden av loven (§ 13-1), endringer i annen lovgivning (§ 13-2) og fravik fra loven i henhold til NIS-loven § 8 første ledd (§ 13-3).

Endringer i annen lovgivning dreier seg først og fremst om endringer i skipssikkerhetsloven. I tillegg foreslås å endre henvisning fra sjømannsloven til skipsarbeidsloven i sjøpensjonstrygdeloven, yrkes-skadetrygdeloven, sjøloven og folketrygdloven.

1.21.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at Norges Rederiforbund, Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund er enige om hvilke deler av skipsarbeidsloven som kan fravikes for skip registrert i NIS.

1.22 Økonomiske og administrative konsekvenser

1.22.1 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

KONSEKVENSER FOR MYNDIGHETSFORDELINGEN

Ny skipsarbeidslov bygger på en opprettholdelse av gjeldende myndighetsfordeling og får ingen konsekvenser for denne fordelingen. Nærings- og handelsdepartementet, med Sjøfartsdirektoratet som underliggende etat, vil være overordnet myndighet vedrørende de forhold loven regulerer.

KONSEKVENSER I FORHOLD TIL GJENNOMGANG AV REGELVERKET

Forskrifter hjemlet i sjømannsloven og i andre lover som berøres av revisjonen må gjennomgås. Det vil også være behov for enkelte nye forskrifter. 2008-endringen av sjømannsloven har nødvendiggjort et omfattende forskriftsarbeid fra Sjøfartsdirektoratets side for å klargjøre for gjennomføringen av MLC (vil tre i kraft 20. august 2013). En betydelig del av dette forskriftsarbeidet vil kunne anvendes også i tilknytning til en ny skipsarbeidslov.

I dag administrerer Sjøfartsdirektoratet ca. 10 forskrifter knyttet til sjømannsloven. I tillegg kommer 47 forskrifter knyttet til ssl. kapittel 4 om personlig sikkerhet. Disse forskriftene må gjennomgås for å

se hvilke modifikasjoner og tilpasninger som må gjøres.

De økonomiske konsekvensene som følge av gjennomgangen av regelverket vil være lønnskostnader i forbindelse med en midlertidig styrking i Nærings- og handelsdepartementet og Sjøfartsdirektoratet. Sjøfartsdirektoratet har opplyst at dette ikke vil ha budsjettmessige konsekvenser.

KONSEKVENSER AV NYE TILSYNSOPPGAVER

Lovforslaget innfører regler om tilsyn som stemmer med de reglene som ble tilføyd ved endring av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft). Om disse endringene uttalte departementet:

«...»

Dei økonomiske konsekvensane for Sjøfartsdirektoratet gjeld tilsyn med skip som ikkje er deleger- te til klassifikasjonsselskapa. Det inneber truleg en meirbelastning på ca. 3,5 årsverk og ein kostnad på til saman ca. kr 1.750.000, som inkluderer førstegangs- utferdingar, umelde tilsyn og hamnestatkontroll. De- partementet legg til grunn at desse kostnadene skal takast innanfor gjeldande budsjettammer.»

Forslag innebærer ingen endring i disse synspunktene når det gjelder administrative og økonomiske konsekvenser.

KONSEKVENSER MED HENSYN TIL REAKSJONSMIDLER

Etter lovforslagets kapittel 12 om tilsyn og sank- sjoner gis tilsynsmyndigheten blant annet hjemmel for å illegge arbeidsgiveren og rederiet tvangsmulkt. Gjeldende sjømannslov har ikke regler om forvalt- ningstiltak, men bestemmelsen er en oppfølging av den endring av sjømannsloven som skjedde i 2008 (ikke i kraft). Det er derfor vanskelig å se at forsla- gets § 12-2 om forvaltningstiltak vil ha økonomiske eller administrative konsekvenser ut over det som ble lagt til grunn i 2008.

I samme kapittel gir forslag § 12-3 tilsynsmy- ndigheten hjemmel til i visse tilfeller å illegge arbeids- giveren eller rederiet et overtredelsesgebyr, dersom noen som handler på vegne av dem overtrer angitte bestemmelser i lovutkastet. Dette er nytt i forhold til dagens lov. Utarbeidelse og inndrivelse av overtre- delsesgebyr vil kunne medføre noe økt administra- sjon for Sjøfartsdirektoratet. De økonomiske conse- kvensene ved innføring av overtredelsesgebyr har både en utgifts- og en inntektsside. Det vil føre til økte utgifter for Sjøfartsdirektoratet å utstede over- tredelsesgebyr, men det antas at det vil dreie seg om relativt beskjedne utgifter, ikke minst siden et over- tredelsesgebyr ofte vil komme som en reaksjon på et allerede utført tilsyn eller ilagt pålegg. Overtredelses- gebyr vil imidlertid også gi Sjøfartsdirektoratet inn- tekter.

Lovforslaget § 12-4 legger opp til mindre bruk av straff enn etter gjeldende regler. De foreslåtte regler stemmer med vedtatte endringer i sjømannsloven i 2009 (ikke i kraft). Det er naturlig å vente at endrin- gene vil lede til mindre arbeid for Sjøfartsdirektoratet og påtalemyndigheten.

ANDRE KONSEKVENSER

En ny skipsarbeidslov vil trolig føre til behov for informasjon og veiledning fra det offentlige om hvor- dan det nye regelverket skal forstås, samt opplæ- ringsbehov i Sjøfartsdirektoratet. Det anslås at utgif- tene til slike tiltak vil være marginale. I Sjøfartsdirek- toratet vil det også være behov for å endre maler som har henvisninger til lovbestemmelser som berøres av lovforslaget uten at det vil medføre betydelig merar- beid.

1.22.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for næringen

IMPLEMENTERING AV INTERNASJONALE FORPLIKTELSE

De materielle endringene som er foreslått kan deles i to grupper. Én gruppe er de endringene som knytter seg til gjennomføringen av MLC. Disse end- ringene ble i det alt vesentlige vedtatt ved endringen av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft). Om disse end- ringene uttalte departementet:

«...»

Talet på kontrollpliktige skip er vurdert til 1458. Dette fordeler seg på 681 skip som er deleger- te til klassifikasjonsselskapa, og 777 som ikkje er deleger- te, slik at Sjøfartsdirektoratet må gjere dei nødvendi- ge inspeksjonane og utferdingane. Førstegangsutfer- ding av Maritime Labour Certificate vil totalt gi ut- gifter på ca. kr 25.000.000, og av dette vil ca. kr 20.000.000 tilfelle deleger- te skip. For deleger- te skip er dette ca. kr 30.000 per skip. For ikkje-deleger- te skip vil utgiftene komme på ca. kr 6.000 per skip. For deleger- te skip vil dei godkjende klasseselskapa krev- je inn betalinga for arbeid sitt, mens ikkje-deleger- te skip vil få fastsett eit gebyr til dekning av utgifter.»

2008-endringene er videreført. Samtidig er det lagt vekt på å tilpasse MLCs regler til en tradisjonell norsk modell, uten å komme i strid med Norges inter- nasjonale forpliktelser. Disse justeringene er ikke betydelige hva gjelder administrative og økonomiske konsekvensene for næringen.

Når det gjelder fiskefartøyer, har utvalget lagt opp til at en ny skipsarbeidslov skal kunne medføre at ILO-konvensjon nr. 188 (ikke i kraft) om arbeids- takere på fiskefartøyer skal kunne ratifiseres. Det er lagt til grunn at den någjeldende sjømannslov er i samsvar med konvensjonen. Det legges også til grunn at utkastet til ny skipsarbeidslov er i samsvar med konvensjonen. Ratifikasjon av ILO-konvensjon

nr. 188 vil i seg selv vil påføre næringen økte omkostninger.

ANDRE ENDRINGER FORESLÅTT I NY SKIPSARBEIDSLOV

Det er vurdert og til dels innført endringer i skipsarbeidsloven som er inspirert av tilsvarende regler i arbeidsmiljøloven. Det antas at enkelte av disse endringene vil kunne medføre økte administrative og økonomiske belastninger for arbeidsgiverne og rederiene, uten at det er mulig å angi utgiftenes størrelse nærmere.

Samtidig innebærer revisjonen av sjømannsloven at man har fått en mer strømlinjeformet skipsarbeidslov som rydder opp og forenkler et til dels komplisert og uoversiktlig regelverk. Selv om arbeidsgiverne og rederiene ved lovens ikrafttreden vil få økte belastninger og utgifter ved å gjøre seg kjent med et nytt regelverk, antas det at dette er et overgangsfenomen, og at deres utgifter knyttet til administrasjon av regelverket etter hvert vil kunne stabilisere seg på et lavere nivå.

Når det spesielt gjelder skip registrert i NIS, er det lagt vekt på at en ny skipsarbeidslov ikke i særlig grad skal påvirke registerets internasjonale konkurransedyktighet, samtidig som Norge oppfyller sine internasjonale forpliktelser i henhold til MLC. De muligheter for fravik som ligger i dagens sjømannslov er derfor videreført.

1.22.3 Komiteens merknader

Komiteen er enig i at en ny skipsarbeidslov skaper et informasjons- og opplæringsbehov. Departementet mener utgiftene til økt informasjonsinnsats vil være marginale. Komiteen vil advare mot at det tas for lett på denne oppgaven og ber om at det settes av tilstrekkelige ressurser til informasjon og opplæring både forut for og etter lovens ikrafttreden. Komiteen har generell erfaring for at god informasjonsinnsats er avgjørende for en smertefri implementering av nytt lovverk.

2. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 1

Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

§ 2-6 skal lyde:

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å klage på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig. Klagen fremsettes overfor arbeidsgiver. Er arbeidsgiver ikke rederiet, skal arbeidsgiver i nødvendig utstrekning konsultere rederiet før klagen avgjøres.

(2) Rederiet skal sørge for at klager blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager.

(3) Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage i samsvar med etablerte prosedyrer, er forbudt. For øvrig gjelder § 2-7 tilsvarende.

4) Departementet kan gi forskrift om retten til å klage, herunder om:

- a) behandling og avgjørelse av klagen om bord på skipet,
- b) prosedyrer for klagebehandling hos arbeidsgiver, og i rederiet.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en avklaring om at arbeidstaker til sjøs som mottar arbeidsavklaringspenger, kan arbeide på land når arbeidet ikke kan tilrettelegges til sjøs.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en gjennomgang av Pensjonstrygden for sjøfolk, og forslag om en revidert ordning for fremtiden, basert på endret aldersgrense i skipsarbeidsloven og de konsekvenser dette må få for sjømannspensjonen.

3. Næringskomiteens uttalelse

Komiteens utkast til innstilling har vært forelagt næringskomiteen til uttalelse, jf. vedtak i Stortinget av 14. april 2013.

Næringskomiteen uttaler i brev av 6. juni 2013, sitat:

«Næringskomiteen viser til de respektive partiers merknader i arbeids- og sosialkomiteens utkast til innstilling av 4. juni 2013, og har for øvrig ingen merknader.»

4. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip
(skipsarbeidsloven)

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

§ 1-1 Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs,
- b. sammen med skipssikkerhetsloven å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- c. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne selv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

§ 1-2 Lovens virkeområde

(1) Loven får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Kapittel 8 til 10 får også anvendelse for andre som har sitt arbeid om bord på norsk skip.

(2) Loven gjelder ikke for arbeidstaker som:

- a. bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn,
- b. gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret.

(3) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til første og annet ledd, herunder om:

- a. i hvilken utstrekning loven ikke får anvendelse på arbeidstaker som utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift,
- b. i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som omfattes av tjenestemannsloven,
- c. hva som etter loven er å anse som skip,
- d. hvorvidt og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på annen innretning i sjøen enn skip, og utenlandsk skip så langt folkeretten tillater det og skipet befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder i

Svalbards eller Jan Mayens territorialfarvann.

§ 1-3 Ufravikelighet

(1) Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt i loven eller i forskrift gitt med hjemmel i loven.

(2) For arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) fastsetter NIS-loven § 8 første ledd om og i hvilken utstrekning loven kan fravikes.

Kapittel 2 Arbeidsgiverens og rederiets plikter mv.

§ 2-1 Arbeidsgiveren

Med arbeidsgiveren menes i denne lov den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip.

§ 2-2 Arbeidsgiverens alminnelige plikter og ansvar

(1) Arbeidsgiveren skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven og arbeidsavtalen blir overholdt, bortsett fra i tilfeller der rederiet i loven er pålagt å sørge for dette.

(2) Arbeidsgiveren er ansvarlig overfor egne arbeidstakere for at de får oppfylt de økonomiske krav og rettigheter de har etter arbeidsavtalen og etter bestemmelser gitt i eller i medhold av loven.

(3) Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har arbeidsgiveren plikt til å medvirke til at rederiets plikter etter § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt. Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4.

§ 2-3 Rederiet

(1) Med rederiet menes i denne lov den som i henhold til skipssikkerhetsloven § 4 er å anse som rederi.

(2) Departementet kan gi forskrifter om hvem som skal anses som rederi etter første ledd.

§ 2-4 Rederiets alminnelige plikter og ansvar mv.

(1) Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har rederiet plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(2) Rederiet skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven blir overholdt der det er særskilt fastsatt.

(3) Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i lovens kapittel 4 eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapitlet.

(4) Den som på vegne av rederiet mottar opplysninger om arbeidsgivers forhold i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt. Opplysningene

kan bare benyttes til å sikre eller undersøke at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(5) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 2-5 Arbeidstakerens krav mot rederiet

(1) Arbeidstakeren må fremme skriftlig krav overfor rederiet i henhold til § 2-4 tredje ledd senest innen seks måneder etter kravets forfallsdato. Rederiet skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

(2) Rederiet kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsopdraget var at lønn mv. ikke skulle dekkes av arbeidsgiver.

(3) Solidaransvaret gjelder ikke krav som omfattes av lønnsгаранти-loven og forskrifter gitt i medhold av loven når det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver.

(4) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 2-6 Varsling om kritikkverdige forhold

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i rederiet eller hos arbeidsgiver. Klage på skipstjenesten og arbeidsforholdene for øvrig fremsettes etter § 9-7.

(2) Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller fastsatte rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiveren og rederiet har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2-7 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med § 2-6 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-6 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers eller rederiets skyld. Oppreisning fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omsten-

dighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

Kapittel 3 Ansettelse mv.

§ 3-1 Krav om skriftlig arbeidsavtale

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.

(2) Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord.

(3) Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse av og ved endringer i arbeidsavtalen.

(4) Departementet kan gi forskrift om:

- minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen,
- kontraktsformular,
- unntak fra annet ledd når det er nødvendig på grunn av særlige forhold utenfor partenes kontroll,
- krav til endring av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon til arbeidstaker ved endringer i arbeidsforholdet.

§ 3-2 Ansettelse med prøvetid

(1) Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig.

(2) Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiveren, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvare lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje dersom arbeidsgiver har orientert arbeidstaker skriftlig både om adgangen til forlengelse ved ansettelsen og om forlengelsen innen utløpet av prøveperioden.

§ 3-3 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 3-4 Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- for et bestemt tidsrom, for en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet, når arbeidets karakter tilsier det,
- for arbeid som utføres i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- for praksisarbeid.

(2) En arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før dette tidspunktet. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiveren ikke kreve at ar-

beidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(3) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet eller arbeidet av forbigående varighet er avsluttet, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. En arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(4) Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av midlertidige ansettelser etter denne bestemmelsen med de tillitsvalgte.

§ 3-5 Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 3-4, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 3-4 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-6 Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert til.

(2) Fortrinnsretten gjelder også:

- a. arbeidstaker som er midlertidig ansatt, og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat,
- b. arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder ikke dersom arbeidsgiver er avhengig av å foreta ansettelse straks, og arbeidstaker ikke kan varsles eller tiltre i tide.

(4) Fortrinnsretten gjelder bare arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene.

(5) Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp eller fra opphør av midlertidig ansettelse.

(6) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(7) Har flere fortrinnsrett til en stilling, skal arbeidsgiver følge de regler for utvelgelse som gjelder ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjoneringsiltak.

§ 3-7 Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(3) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(4) Fortrinnsrett etter § 3-6, med unntak av annet ledd bokstav a, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 3-8 Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

(1) Dersom retten kommer til at en arbeidstaker med fortrinnsrett skulle ha vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra vedkommende avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-9 Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

(1) Arbeidsgiver som benytter seg av arbeidsformidlingsvirksomhet, skal dokumentere at denne virksomheten oppfyller krav som er stilt i eller i medhold av arbeidsmarkedsloven.

(2) Departementet kan gi forskrift med nærmere bestemmelser om arbeidsgivers dokumentasjon.

Kapittel 4 Lønn mv.

§ 4-1 Beregning av lønn

(1) Lønn løper fra og med den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra og med den dagen arbeidstaker tiltre i tjenesten.

(2) Skal lønn beregnes pr. dag når den er avtalt med et bestemt beløp pr. måned, utgjør en dags lønn 1/30 av månedslønnen.

(3) Er lønnen satt til et bestemt beløp for en reise, og denne varer kortere enn forutsatt, har arbeidstaker krav på hele beløpet, med mindre annet er avtalt. Værer reisen lenger enn forutsatt, har arbeidstaker krav på et forholdsmessig tillegg, med mindre annet er avtalt.

(4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for beregning og utbetaling av lott for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger

(1) Utbetaling av lønn skal skje minst én gang i måneden. Utbetaling av feriepenger skjer i henhold til ferieloven og lov 6. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere.

(2) Arbeidstaker har rett til månedlig skriftlig oppgave over tilgodehavende og utbetalte beløp, med angivelse av lønn, tilleggsutbetalinger og eventuelle trekk.

(3) Arbeidstaker kan kreve fast månedlig overføring via bank av hele eller deler av sitt tilgodehavende til husstandsmedlemmer eller andre.

(4) Departementet kan gi forskrift med nærmere krav til gjennomføring av kravene i denne bestemmelsen, herunder fastsette særregler for fiskeri og fangst.

§ 4-3 Trekk i lønn og feriepenger

(1) Trekk i lønn eller feriepenger kan ikke gjøres med mindre:

- a. det er hjemlet i lov,
- b. det er fastsatt i tariffavtale,
- c. det på forhånd er skriftlig avtalt, eller
- d. det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller grovt uaktsomt har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig har erkjent erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.

(2) Trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav c og d skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

(3) Før trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav d foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte eller to representanter valgt av arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 4-4 Lønn ved sykdom og skade

(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 sykepenge etter folketrygdloven kapittel 8 eller tilsvarende yttelse etter utenlandsk trygdeordning. Retten til lønn faller under enhver omstendighet bort 12 måneder fra uførheten oppstod. For arbeidstaker som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenge etter folketrygdloven kapittel 8 og som heller ikke mottar tilsvarende yttelse fra trygdeordning i sitt hjemland, faller retten til lønn bort 16 uker fra arbeidsuførheten oppstod.

(3) Retten til lønn faller bort dersom skaden eller sykdommen er svikaktig fortiet ved ansettelsen, eller er pådratt forsettlig etter ansettelsen.

(4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-5 Lønn ved skipsforlis

(1) Er arbeidstaker sagt opp fordi skipet ved sjøulykke er gått tapt eller er blitt umulig å reparere, har arbeidstaker krav på lønn så lenge vedkommende er arbeidsledig, men ikke ut over en måned etter oppsigelsesfristens utløp.

(2) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-6 Rett til fri hjemreise

(1) Ved opphør av arbeidsforholdet fra arbeidsgivers side skal arbeidsgiver sørge for arbeidstakers hjemreise til bosted og dekke utgifter til dette og til nødvendig underhold. Det samme gjelder når:

- a. arbeidstaker som har vært ansatt i seks måneders sammenhengende tjeneste i utenriksfart hos samme arbeidsgiver eller på samme skip,
- b. midlertidig ansettelse etter § 3-4 opphører,
- c. gravid arbeidstaker har fått permisjon etter §§ 7-2 eller 7-4,
- d. arbeidstaker har rett til å fratre tjenesten om bord etter § 9-5,
- e. skipet er gått tapt ved sjøulykke eller blitt umulig å reparere,
- f. arbeidstaker på grunn av sykdom, skade eller andre medisinske grunner ikke lenger er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver,
- g. arbeidsgiver er insolvent eller av andre grunner ute av stand til å oppfylle sine forpliktelser overfor arbeidstaker,
- h. arbeidstaker er suspendert.

(2) Er arbeidstaker gitt avskjed etter reglene i § 5-14, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker selv dekker arbeidsgivers utgifter etter første ledd.

(3) Departementet kan gi nærmere forskrift om retten til fri hjemreise, herunder om:

- a. hjemreise til annet sted enn bosted,
- b. kortere opptjeningsstid enn seks måneder etter første ledd bokstav c der særlige forhold foreligger,
- c. særlige regler for arbeidstaker som ved ansettelsestidspunktet var under 18 år,
- d. innholdet av arbeidstakers rettigheter ved hjemreisen,
- e. statens plikt til å sørge for hjemreise og dekke utgiftene der arbeidsgiver unnlater å gjøre det, samt statens rett til refusjon fra arbeidsgiver for pådratte utgifter,

- f. unntak for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-7 Rederiets garantiplikt

(1) Rederiet skal sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som ikke er omfattet av norske trygdeordninger eller av EØS-avtalens trygdeforordning, og som:

- a. arbeider om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister, eller
- b. er ansatt i tjeneste hos utenlandsk arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet om bord på skip i utenriksfart, registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(2) Rederiet skal også sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomheten om bord på turistskip, registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS), og som omfattes av EØS-avtalens trygdeforordning.

(3) Departementet kan gi nærmere forskrifter om:

- a. hvem som kan stille garantier,
- b. dokumentasjon for at nødvendig garanti foreligger,
- c. omfang og innhold av garantiene,
- d. virkningen av at garantier ikke er stilt eller er opphørt,
- e. garantistens og statens regresskrav i arbeidsgivers konkursbo,
- f. anmerkning av garanti i skipsregisteret.

§ 4-8 Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

Har rederiet dekket arbeidstakers krav på lønn mv. i anledning arbeidstakers arbeid på skipet, trer rederiet inn i arbeidstakers rettigheter i tilknytning til slike krav, herunder arbeidstakers sjøpanterett etter sjøloven § 51.

Kapittel 5 Opphør av arbeidsforhold

§ 5-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

(1) Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere arbeidstakere av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

(2) Vurderer arbeidsgiver å gå til oppsigelse av minst ti arbeidstakere uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, skal det innledes drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte. Drøftelsene skal omhandle muligheten for å unngå oppsigelser eller redusere antallet, og tiltak for å minske skadevirkningene av oppsigelsene for arbeidstaker-

ne. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi tillitsvalgte relevante opplysninger skriftlig.

§ 5-2 Oppsigelsesfrister

(1) Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. For skipsfører er den gjensidige fristen likevel tre måneder. Oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato.

(2) Har arbeidstaker vært ansatt i minst fem år sammenhengende i virksomheten når oppsigelsen gis, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst to måneder. Har arbeidsforholdet vart i minst ti år sammenhengende, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Er arbeidstaker skriftlig ansatt med en bestemt prøvetid, er den gjensidige oppsigelsesfristen 14 dager.

(4) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan si opp arbeidsavtalen med en frist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

(5) Dersom skipet har gått tapt ved sjøulykke eller blitt umulig å reparere og dette gjør det nødvendig å avslutte arbeidsforholdet, er arbeidsgiverens oppsigelsesfrist én måned. For oppsigelse av skipsfører er oppsigelsesfristen likevel tre måneder.

(6) Oppsigelsesfristene i første, annet og tredje ledd kan fravikes ved skriftlig avtale. Kortere frister kan likevel bare avtales i tariffavtale eller etter at oppsigelse har funnet sted. En avtalt oppsigelsesfrist kan uansett ikke være kortere for arbeidsgiver enn for arbeidstaker.

§ 5-3 Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Er arbeidstaker i arbeid om bord, skal oppsigelsen hvis mulig leveres arbeidstaker personlig. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om:

- a. arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter §§ 6-1 og 6-2,
- b. arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen etter § 5-10,
- c. de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for krav om å fortsette i stillingen,
- d. fortrinnsrett etter § 3-6, dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold,
- e. hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(4) Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

§ 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 5-3 tredje ledd og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre det er åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen mangelfull, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Dette gjelder selv om arbeidstakeren ikke krever dom for ugyldighet eller slik dom ikke blir avsagt, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-5 Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

(1) Blir arbeidstaker som er ansatt på bestemt prøvetid sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Oppsigelse må være gitt innen utløpet av prøvetiden.

(2) Bestemmelsen i første ledd innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 5-6.

§ 5-6 Vern mot usaklig oppsigelse

(1) En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjoneringsstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) Registrering av et skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) gir alltid saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

(4) Overdragelse av en samlet virksomhet er ikke i seg selv saklig grunn for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Ved oppsigelse fra ny arbeidsgivers side skal det ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelsen ikke hadde funnet sted.

§ 5-7 Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

(1) En arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller skade, kan ikke

av denne grunn sies opp i de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i arbeidsuførheten, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) En arbeidstaker som vil påberope seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede fraværet bekreftes ved legeattest.

§ 5-8 Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon

(1) Arbeidstaker som er gravid, kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted mens arbeidstaker er gravid, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 7-2 til 7-6, kan ikke sies opp av disse grunner. Er arbeidstaker lovlig oppsagt til fratrede i permisjonstiden, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsestiden legges til permisjonstiden.

§ 5-9 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 7-11.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i dette forhold, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 5-6, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 6-1.

(2) Har arbeidstakeren reist søksmål innen de frister som følger av § 6-2, kan retten etter krav fra arbeidstakeren bestemme at vedkommende skal fortsette i stillingen under sakens behandling dersom den finner det klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes i dette tidsrommet.

§ 5-11 Virkninger av usaklig oppsigelse

(1) Finner retten at oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9, skal oppsigelsen kjennes ugyldig dersom arbeidstakeren krever det. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter

avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 5-12 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 10-3 annet ledd.

(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslat er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

(5) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 5-13 Suspensjon

(1) Er det grunn til å anta at arbeidstakeren har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 5-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakeren å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Suspensjonen skal straks oppheves dersom vilkårene etter første ledd ikke lenger er til stede. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.

(3) Frem til suspensjonen opphører, beholder arbeidstakeren sin lønn.

(4) Bestemmelsene i §§ 5-1 første ledd, 5-3 og 5-11 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 5-14 Avskjed

(1) En arbeidstaker kan gis avskjed med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder §§ 5-1 første ledd og 5-3 tilsvarende.

(3) Er avskjeden urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig dersom arbeidstakeren krever det. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at ar-

beidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Arbeidstakeren kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-15 Fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør

(1) Dersom oppsigelsesfristen utløper eller en midlertidig ansettelse opphører mens skipet er i sjøen, gjelder arbeidsforholdet til skipet kommer i havn.

(2) Arbeidsforholdet opphører ikke i havner som bare anløpes for å bunkre, bringe i land syke og skadede og heller ikke ved andre uforutsette, kortvarige anløp av hensyn til de ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet.

§ 5-16 Attest

(1) En arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

(2) Bestemmelsen i første ledd begrenser ikke arbeidstakerens rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

(3) En arbeidstaker som er gitt avskjed har også krav på attest, men arbeidsgiveren kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er gitt avskjed.

Kapittel 6 Tvister om arbeidsforhold

§ 6-1 Rett til å kreve forhandlinger

(1) En arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver dersom det gjøres gjeldende at:

- en oppsigelse eller avskjed er ulovlig,
- lovens regler om fortrinnsrett er brutt,
- en midlertidig ansettelse eller suspensjon er ulovlig,
- forhold nevnt i bokstav a til c gir rett til å kreve erstatning,
- en nektelse av permisjon er ulovlig.

(2) Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig til arbeidsgiver innen to uker fra:

- oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling eller permisjon,
- arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse,
- suspensjonens opphørstidspunkt.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger med arbeidstaker dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt. Er søksmål reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. De skal være slutført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre det er enighet om å fortsette. Det skal settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) Departement kan gi forskrifter om forhandlinger, herunder om:

- a. forhandlingssted,
- b. utgiftsdekning for arbeidstaker til reise og opphold,
- c. forhandlinger ved norsk utenriksstasjon,
- d. protokollformular.

§ 6-2 Søksmålsfrister

(1) Med mindre partene i den enkelte sak er enige om en lengre frist, er søksmålsfristen åtte uker ved:

- a. tvist om oppsigelse og avskjed,
- b. brudd på lovens regler om fortrinnsrett,
- c. tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon.

(2) Krever arbeidstakeren bare erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.

(3) Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunktene som fremgår av § 6-1 annet ledd.

(4) Det er ingen søksmålsfrist ved oppsigelse eller avskjed dersom formkravene i § 5-3 første, annet og tredje ledd ikke er oppfylt.

(5) Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette etter § 5-10, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

§ 6-3 Fristforlengelse og oppfriskning

(1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet ved fravær som omhandlet i § 5-7 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 5-7 første ledd opphører.

(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 7-8 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 7-9,

forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.

(3) Oppfriskning av søksmålsfristene kan kreves etter bestemmelsene i tvisteloven §§ 16-12 til 16-14.

§ 6-4 Tvister i Norge om arbeidsforhold

(1) I forbindelse med søksmål om rettigheter og plikter etter denne lov kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepengene. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for det kravet søksmålet gjelder, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes.

(2) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 6-1 eller krav som nevnt i denne paragrafs første ledd.

(3) Ved søksmål som omfattes av § 6-2 første og annet ledd, skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme den utenom tur.

(4) Under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett settes retten med to meddommere oppnevnt etter forslag fra partene. Foreligger ikke forslag innen den frist dommeren har bestemt, eller blir flere saksøkere eller saksøkte ikke enige om noe felles forslag, kan dommeren oppnevne meddommere etter domstoloven § 94.

(5) Retten kan likevel settes uten meddommere, dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

§ 6-5 Tvister i utlandet om arbeidsforhold

(1) Tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederiet mens skipet er i utlandet må ikke bringes inn for utenlandsk myndighet.

(2) Tvist etter første ledd kan forelegges norsk utenrikstjenestemann. Utenrikstjenestemannen avgjør saken etter å ha innhentet partenes forklaringer. Avgjørelsen kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge. I tvist om avskjed eller oppsigelse kan utenrikstjenestemannen ikke avgjøre saken, men kan forberede og lede forhandlinger etter § 6-1.

(3) Departementet kan gi forskrifter om behandling av tvister etter annet ledd.

Kapittel 7 Rett til permisjon

§ 7-1 Svangerskapskontroll

Arbeidstaker som er gravid, har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik kontroll ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Fraværet skal arrangeres slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift.

§ 7-2 Svangerskapspermisjon

Arbeidstaker som er gravid, har rett til permisjon når svangerskapet har vart i seks måneder.

§ 7-3 Omsorgspermisjon

(1) Faren har i forbindelse med fødselen rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Bor foreldrene ikke sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

(2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-4 Fødselspermisjon

Etter fødselen skal moren ha permisjon de første seks ukene, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid.

§ 7-5 Foreldrepermisjon

(1) Foreldre har rett til permisjon etter at barnet er født i til sammen 12 måneder, medregnet permisjon etter reglene i §§ 7-2 og 7-4. Foreldrene har uansett rett til permisjon i det tidsrom det ytes foreldrepenger fra folketrygden.

(2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd rett til 12 måneder permisjon, som må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 7-6 har likevel ikke rett til permisjon etter dette leddet.

(3) Rett til permisjon etter første ledd kan utøves av en annen som har omsorg for barnet, dersom ikke begge foreldrene har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til to års permisjon etter annet ledd.

(4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter reglene i denne paragraf når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-6 Delvis permisjon

(1) Permisjon etter §§ 7-2, 7-4 og 7-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.

(2) Delvis permisjon baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen

representant. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

(3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 7-7 Varslingsplikt

Permisjon etter §§ 7-2 til 7-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover 12 uker og senest 12 uker i forveien ved fravær utover et år. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen, dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstaker ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

§ 7-8 Barns og barnepassers sykdom

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til permisjon ved barnets sykdom og tilhørende legeundersøkelse og ved sykdom eller tilsvarende permisjon hos den person som har det daglige tilsynet med barnet.

(2) Arbeidstaker som har omsorg for barn, har også rett til permisjon i forbindelse med barnets opphold ved helseinstitusjon eller etter utskriving, og ellers når barnet har nedsatt funksjonsevne eller sykdom eller skade som er svært alvorlig eller langvarig.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(4) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om omfanget av permisjonen og for hvilke barn retten til permisjon gjelder.

§ 7-9 Omsorg for og pleie av nære pårørende

(1) En arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase, har rett til permisjon. Arbeidstakeren har også rett til permisjon for nødvendig omsorg for nære pårørende.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(3) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om:

- hvilke personer som skal anses som nære pårørende,
- omfanget av permisjonen,
- dokumentasjon av nødvendig omsorg,
- varslingsplikt.

§ 7-10 Utdanningspermisjon

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(3) Departementet kan gi forskrift om utdanningspermisjon, herunder om:

- a. krav til utdanningstilbudets innhold,
- b. forhold hos arbeidsgiver som gir rett til å nekte permisjon,
- c. rett til ny utdanningspermisjon,
- d. varsel til arbeidsgiver om bruk av retten til permisjon,
- e. varsel fra arbeidsgiver om at vilkårene for permisjon ikke anses oppfylt,
- f. unntak fra retten til permisjon for visse arbeidsgivere.

§ 7-11 Militærtjeneste mv.

(1) En arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

(2) En arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiveren plikter ikke å ta arbeidstakeren tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstakeren kan gjenoppta arbeidet.

§ 7-12 Offentlige verv

(1) En arbeidstaker har rett til permisjon i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

Kapittel 8 Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter

§ 8-1 Omsorgsplikt ved sykdom og skade

(1) Rederiet skal sørge for forsvarlig sykepleie, herunder legehjelp, legemidler og underhold, om bord eller i land, dersom den som har sitt arbeid om bord er blitt syk eller er kommet til skade. Vedkommende skal så vidt mulig undersøkes av lege, dersom det er grunn til å tro at sykdommen eller skaden innebærer fare for vedkommende selv eller andre om bord. Må det anses påkrevet, skal vedkommende bringes i land.

(2) Rederiets plikt til å sørge for sykepleie varer så lenge vedkommende er i tjeneste om bord. Er ved-

kommende fortsatt syk eller skadet ved fratreden, gjelder det samme i inntil 16 uker etter fratreden, med mindre vedkommende er medlem av folketrygden eller en tilsvarende offentlig trygdeordning i sitt hjemland som overtar forpleiningsplikten.

(3) Rederiet skal sørge for at omsorgen overtas av norsk utenriks tjenestemann, dersom den som har sitt arbeid om bord blir etterlatt i utlandet på grunn av skade eller sykdom. Er dette ikke praktisk mulig, skal rederiet sørge for at det på annen måte skaffes forsvarlig pleie, og underrette de nærmeste pårørende dersom vedkommende ber om det.

(4) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.

(5) Departementet kan gi forskrifter om det nærmere innhold og omfang av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-2 Omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse

(1) Rederiet skal sørge for underretning til nærmeste pårørende og for begravelse eller hjemsendelse av båren, dersom den som har sitt arbeid om bord dør mens vedkommende:

- a. er i tjeneste om bord,
- b. har rett til sykepleie etter § 8-1,
- c. er under reise for rederiets eller arbeidsgiverens regning.

(2) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-3 Omkostningsdekning

Omkostninger som rederiet eller skipsføreren pådrar seg ved gjennomføring av sine plikter etter §§ 8-1 og 8-2, kan rederiet kreve dekket av arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan kreve dekning av omkostningene hos folketrygden eller hos tilsvarende offentlig ordning i arbeidstakers hjemland, så langt dette følger av de relevante reglene.

§ 8-4 Erstatning for eiendeler

(1) Går eiendeler som tilhører den som har sitt arbeid om bord tapt eller blir skadet, er rederiet erstatningsansvarlig. Dette gjelder likevel ikke for gjenstander som vedkommende bærer på seg. Ansvarer kan lempes under hensyn til vedkommendes eget forhold og omstendighetene for øvrig.

(2) Departementet kan gi utfyllende bestemmelser til første ledd.

§ 8-5 Eiendeler som etterlates om bord

(1) Rederiet skal sørge for å ta vare på og eventuelt ettersende eiendeler som den som har sitt arbeid om bord, etterlater når vedkommende forlater skipet ved arbeidsforholdets opphør eller på et annet tidspunkt.

(2) Ting som ikke tåler oppbevaring eller forsendelse, eller som ikke kan oppbevares uten vesentlig omkostning eller ulempe, kan rederiet la selge. Tilsvarende gjelder dersom den som har sitt arbeid om bord, ikke innen ett år etter at vedkommende forlot skipet har fremmet krav om å få eiendelene utlevert.

(3) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragrafen.

Kapittel 9 Skipstjenesten

§ 9-1 Kontrolltiltak

(1) Rederiet kan bare iverksette kontrolltiltak overfor den som har sitt arbeid om bord, når tiltaket har saklig grunn i arbeidsforholdet og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker.

(2) Rederiet plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med de tillitsvalgte.

(3) Personopplysningsloven gjelder for rederiets behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak, med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

(4) Departementet kan gi nærmere forskrifter til bestemmelsen, herunder om kravene til informasjon om kontrolltiltak og om jevnlig evaluering av slike tiltak.

§ 9-2 Rett til å ta med eiendeler om bord

(1) Den som har sitt arbeid om bord, kan i rimelig omfang ta med seg ting til personlig bruk. Vedkommende må ikke bringe om bord narkotika eller andre farlige giftstoffer, eller ta med våpen eller ammunisjon uten tillatelse fra skipsføreren.

(2) Ved mistanke om at noe ulovlig er brakt om bord, kan mulige tilholdssteder undersøkes i nærvær av vedkommende.

§ 9-3 Skipsførerens plikter ved alvorlige forbrytelser om bord

(1) Dersom skipet ikke er i norsk havn, skal skipsføreren ved alvorlig straffbar handling om bord, snarest mulig foreta undersøkelse, sikre bevis og ta opp forklaring. Dette gjelder likevel ikke hvis handlingen er begått på et fremmed lands territorium og etterforskes av stedets myndigheter.

(2) Inntil relevante myndigheter kan ta seg av saken, kan skipsføreren iverksette tiltak og anvende maktmidler som er nødvendige og forholdsmessige for å sikre kontroll med den som har begått handlingen.

(3) Departementet kan gi forskrift om tiltak og maktmidler etter første og annet ledd.

§ 9-4 Rett til å gå i land i fritiden

Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å gå i land i sin fritid under skipets opphold i havn. Dette gjelder likevel ikke dersom skipets forhold gjør det nødvendig at vedkommende blir om bord. I så fall har vedkommende krav på passende godtgjøring.

§ 9-5 Rett til å fratre

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å fratre dersom:

- skipet ikke oppfyller krav i skipssikkerhetsloven eller i forskrift fastsatt i medhold av loven til teknisk, operativ og personlig sikkerhet, og manglene klart utgjør en fare for skipet eller for de som har sitt arbeid om bord,
- rederiet unnlater å etterkomme krav om besiktelse i henhold til skipssikkerhetsloven § 43 femte ledd bokstav c og forskrifter fastsatt i medhold av den bestemmelsen,
- skipet mister retten til å føre norsk flagg,
- det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann der skipet skal seile eller i havn som skipet er bestemt for,
- det i havn som skipet er bestemt for, foreligger en epidemisk sykdom med omfattende utbredelse, eller betydelige helseskadelige miljøforurensninger,
- vedkommende er ansatt for en bestemt reise, og reisen blir vesentlig endret.

(2) Fratreden kan skje før avreise fra havn eller i første havn skipet anløper etter at vedkommende ble kjent med forholdet.

§ 9-6 Bestemmelser som skal være tilgjengelige

(1) Rederiet skal sørge for at denne lov, skipssikkerhetsloven og relevante internasjonale konvensjoner er tilgjengelige om bord, sammen med tilhørende forskrifter.

(2) Kopi av arbeidstakers arbeidsavtale og av tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen, skal likeledes være tilgjengelige om bord. Det samme gjelder kopi av kontrakt for andre som har sitt arbeid om bord.

§ 9-7 Rett til å fremsette klage

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å klage til rederiet på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig. Er rederiet ikke vedkommendes arbeidsgiver, skal rederiet i nødvendig utstrekning konsultere arbeidsgiver og kan eventuelt overlate til denne å behandle og avgjøre klagen i første omgang.

(2) Rederiet skal sørge for at klager blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettfærdig, effektiv og rask behandling av klager.

(3) Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage i samsvar med etablerte prosedyrer, er forbudt. For øvrig gjelder § 2-7 tilsvarende.

(4) Departementet kan gi forskrift om klage til rederiet, herunder om:

- a. behandling og avgjørelse av klagen om bord på skipet,
- b. prosedyrer for klagebehandling i rederiet.

(5) Den som har sitt arbeid om bord, kan også klage til tilsynsmyndigheten på forhold som angitt i første ledd. Departementet kan gi forskrift om slik klage, herunder om:

- a. hvem klage kan fremsettes overfor,
- b. klagen først skal behandles av rederiet,
- c. hvilke klager tilsynsmyndigheten kan behandle og avgjøre,
- d. saksbehandlingen for øvrig,
- e. vedtak fra tilsynsmyndigheten kan påklages videre,
- f. klage fra arbeidstaker på utenlandsk skip.

Kapittel 10 Vern mot diskriminering

§ 10-1 Forbud mot diskriminering

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd, anses som diskriminering.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven om etnisitet.

(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

(7) Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering.

§ 10-2 Hva kapitlet omfatter

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- a. utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- b. opplæring og annen kompetanseutvikling,
- c. lønns- og arbeidsvilkår,
- d. opphør.

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av personer som har sitt arbeid om bord.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

(4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 10-3 Unntak fra forbudet mot diskriminering

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i annet ledd.

§ 10-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakers stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillingsloven § 18, diskrimineringsloven om etnisitet § 17 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16.

§ 10-5 Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 10-6 Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 10-7 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom arbeidstaker opptrer grovt uaktsomt.

§ 10-8 Bevisbyrde

Dersom den som har sitt arbeid om bord eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 10-7, må arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

§ 10-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 10-1, eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 10-7, kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren eller rederiet kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

(2) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

Kapittel 11 Informasjon og drøfting**§ 11-1 Plikt til informasjon og drøfting**

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter.

(2) Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse for passasjerskip og for skip i fart på innsjøer og elver.

(3) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 11-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting omfatter:

- informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstav b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme fram til en avtale.

§ 11-3 Fortrolige opplysninger

Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan rederiet pålegge arbeidstakernes representanter og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.

§ 11-4 Fravik

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

Kapittel 12 Tilsyn og sanksjoner**§ 12-1 Tilsyn og sertifisering**

(1) Det føres tilsyn med loven etter bestemmelsene i tredje ledd.

(2) Kongen fastsetter hvem som skal ha tilsynsmyndighet etter loven.

(3) For tilsyn og sertifisering gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 13, 41 annet og tredje ledd, 43 til 46 og 48.

§ 12-2 Forvaltningstiltak

For forvaltningstiltak gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 49 til 52.

§ 12-3 Overtredelsesgebyr

(1) Dersom noen som har handlet på vegne av arbeidsgiveren, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 3-1, 3-3, 3-4 fjerde ledd, 3-9, 4-2, 4-3 tredje ledd, 5-16, kapittel 7 eller kapittel 11, jf. § 2-2 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge arbeidsgiveren overtredelsesgebyr.

(2) Dersom noen som har handlet på vegne av rederiet, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 9-1 annet ledd eller 9-7, jf. § 2-4 annet ledd, eller en bestemmelse gitt i eller i medhold av noen av bestemmelsene som nevnt i første ledd, jf. § 2-4 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge rederiet overtredelsesgebyr.

(3) Overtredelsesgebyr etter første og annet ledd kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld.

(4) Ved avgjørelsen av om det skal ilegges overtredelsesgebyr og ved utmåling av gebyret skal det særlig legges vekt på:

- hvor alvorlig overtredelsen er,
- om overtredelsen kunne ha vært forebygget gjennom interne systemer eller ved instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak,
- om overtredelsen er begått for å fremme arbeidsgiverens eller rederiets interesser,
- om arbeidsgiveren eller rederiet har hatt eller kunne oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
- om det foreligger gjentakelse,
- arbeidsgiverens eller rederiets økonomiske evne.

(5) Skipssikkerhetsloven §§ 55 fjerde ledd og 57 gjelder tilsvarende.

(6) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 12-4 Straff

Med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som på vegne av arbeidsgiveren eller rederiet forsettlig eller grovt uaktsomt lar en arbeidstaker være ansatt på vesentlig andre vilkår enn de som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for arbeidstakeren. Ved vurderingen av om en overtredelse av første punktum er vesentlig, skal det særlig legges vekt på overtredelsens omfang og virkninger og graden av utvist skyld.

Kapittel 13 Øvrige bestemmelser

§ 13-1 Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. De enkelte bestemmelser kan settes i kraft til ulik tid.

§ 13-2 Endringer i andre lover

Fra det tidspunkt loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i andre lover:

- I lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn skal § 1 annet ledd bokstav b lyde:
 - Skip under 100 tonnasjeenheter/registertonn brutto som er innført i norsk skipsregister, der som rederiet samtidig disponerer større skip som går inn under bokstav a, og arbeidstakerne om bord er fast ansatt i rederiet etter bestemmelser i *skipsarbeidsloven* med rett og plikt til å tjenestegjøre på samtlige av rederiets skip,
- I lov 12. desember 1958 nr. 10 om yrkesskade-trygd skal § 2 første ledd bokstav e tredje punktum lyde:

Likeledes har rederen rett til å få godtgjort av arbeids- og velferdsetaten utlegg til begravelse etter reglene i folketrygdloven dersom han etter *skipsarbeidsloven* § 8-2 første ledd har måttet bekoste begravelsen.
- Sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 oppheves.
- I lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister § 8 gjøres følgende endringer:

§ 8 første ledd skal lyde:

Bestemmelsene i *skipsarbeidsloven* §§ 3-1 fjerde ledd, §§ 3-3 til 3-8, § 4-2 tredje ledd, § 4-6 første ledd bokstav a, § 5-1 annet ledd, § 5-2 første ledd annet punktum, annet og tredje ledd, § 5-3 annet og tredje ledd bokstav a til d, § 5-4, § 5-6 annet og fjerde ledd, § 5-7, § 5-9, §§ 5-10 og 5-12, §§ 6-1 til 6-3, §§ 7-2 og 7-3, §§ 7-5 til 7-12, § 8-4 og kapittel 11 kan fravikes i tariffavtale.

§ 12 annet ledd bokstav d skal lyde:

- plikten til å stille garanti eller tegne slik forsikring som nevnt i § 4-7 i *skipsarbeidsloven* er overtrådt.
- I lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten skal § 408 annet ledd annet punktum lyde:

Om opptak av forklaring gjelder *skipsarbeidsloven* § 9-3 første ledd tilsvarende for passasjerer.
 - I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd skal § 8-24 tredje ledd bokstav c lyde:
 - permisjon etter *skipsarbeidsloven* §§ 7-2 til 7-5, 7-8 og 7-9, eller
 - I lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal § 1 annet ledd nr. 10 lyde:

10 *Skipsarbeidsloven kapittel 10, med unntak av §§ 10-1 tredje ledd og 10-9.*

8. I lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet gjøres følgende endringer:

§ 1 skal lyde:

§ 1 *Lovens formål*

Loven skal trygge liv og helse, miljø og materielle verdier ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, samt et godt og tidsmessig tilsyn.

Kapittel 4 overskriften skal lyde:

Kapittel 4 Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

§ 21 første ledd skal lyde:

Et skip skal ha nødvendige innretninger og utstyr og det skal treffes slike sikkerhetstiltak og andre forholdsregler som er nødvendige for å unngå eller redusere fare for liv og helse og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord.

§ 22 skal lyde:

§ 22 *Tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord*

Arbeidet om bord skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivarettet på en god og hensiktsmessig måte. Ved tilretteleggingen skal det tas hensyn til den enkeltes forutsetninger for å kunne utføre arbeidet på en måte som er sikkerhetsmessig forsvarlig.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om de kravene som stilles etter første ledd for å unngå eller redusere farer forbundet med arbeidet eller for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder om:

- a) kartlegging av farene og iverksettelse av hensiktsmessige tiltak,
- b) nødvendige tiltak til opplæring og øvelse samt instruksjon av dem som har sitt arbeid om bord,
- c) tilgjengelighet av hensiktsmessig sikkerhets- og verneutstyr,
- d) plikt til å informere og drøfte farer forbundet med arbeidet og sikkerheten med dem som har sitt arbeid om bord,
- e) *tilrettelegging av arbeidssituasjonen for dem som har sitt arbeid om bord for å gi mulighet for variasjon, for faglig og personlig utvikling og for selvbestemmelse,*
- f) *nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling under omstillingsprosesser,*
- g) *tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø,*

h) *plikt til å samarbeide med andre om arbeidsmiljøet om bord,*

i) *plikt til å legge forholdene til rette for varsling.*

Ny § 22 a skal lyde:

§ 22 a *Sertifikat for arbeids- og levevilkår*

Et skip skal ha sertifikat for arbeids- og levevilkår som dokumentasjon på at skipet på tidspunktet for utstedelsen tilfredsstiller krav til arbeids- og levevilkår fastsatt i eller i medhold av denne lov og skipsarbeidsloven.

Sertifikatet utstedes av tilsynsmyndigheten eller den departementet bestemmer og skal til enhver tid være tilgjengelig om bord. Sertifikatet kan inneholde særskilte vilkår.

Departementet kan gi forskrift om krav til sertifikatet, herunder om:

- a) *hvilke skip som skal være utstyrt med sertifikat,*
- b) *utstedelse, gyldighet og vilkår,*
- c) *erklæring om samsvar med relevante konvensjoner for skip og fiskefartøyer,*
- d) *adgang til å fravike kravene i første og annet ledd,*
- e) *anerkjennelse av utenlandske sertifikater.*

§ 25 annet ledd annet punktum oppheves.

Overskriften i § 27 skal lyde:

§ 27 *Legemidler og rett til behandling av syke*

Ny § 28 a skal lyde:

§ 28 a *Arbeidsgiverens plikter etter dette kapitlet*

Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, skal vedkommende medvirke til at skipet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter reglene i dette kapittel.

Departementet kan gi nærmere forskrift om kravene som stilles til arbeidsgiveren etter første ledd, herunder om plikt til å samarbeide med andre om arbeidsmiljøet om bord.

§ 29 første ledd bokstav a skal lyde:

- a. *arbeidet om bord er tilrettelagt slik at det kan utføres sikkerhetsmessig forsvarlig og at kravene til arbeidsmiljøet ivaretas, jf. § 22 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,*

§ 29 annet ledd bokstav a skal lyde:

- a) *skipet har nødvendige innretninger og utstyr og at det er truffet nødvendige sikkerhetstiltak og andre forholdsregler for å sikre liv, helse og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de som arbeider om bord, jf. § 21 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,*

§ 30 første ledd bokstav b skal lyde:

- b) arbeidet om bord tilrettelegges slik at det kan utføres sikkerhetsmessig forsvarlig og at *kravene til arbeidsmiljøet* ivaretas, jf. § 22 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,

§ 41 tredje ledd skal lyde:

Departementet kan gi forskrift eller inngå avtale om at tilsyn eller tilsynsmyndighet *i enkelttilfeller eller* på avgrensede områder kan overlates til private eller til utenlandske eller internasjonale myndigheter.

§ 43 skal lyde:

§ 43 *Tilsynet med norske skip*

Det skal føres tilsyn med norske skip, *herunder med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord.*

Departementet kan i forskrift bestemme at tilsyn ikke skal finne sted helt eller delvis, med mindre Norges folkerettslige forpliktelser er til hinder for slikt unntak.

Tilsynet *etter* første og annet ledd kan omfatte forhold som nevnt i *skipsarbeidsloven* og i kapittel 3, 4, 5 og 6 i denne loven og skal ha som formål å bringe på det rene om de kravene som fremgår i eller i medhold av *disse lovene*, er oppfylt.

Rederiet har plikt til å be om tilsyn *etter første ledd* når dette er nødvendig for å oppfylle krav i eller i medhold av *skipsarbeidsloven eller* denne lov.

Departementet kan gi forskrifter *om tilsynet, herunder om:*

- hyppighet, innhold og *omfang*, herunder besiktelse,
- den praktiske *gjennomføringen*, herunder besiktelse,
- rett for den som har sitt arbeid om bord til å kreve tilsyn, herunder besiktelse.

§ 44 første ledd skal lyde:

Det kan foretas tilsyn av utenlandske skip, *herunder med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord.*

§ 45 skal lyde:

§ 45 *Plikt til å medvirke til tilsynet*

Rederiet, *arbeidsgiveren*, skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord skal medvirke til tilsynet etter dette kapittel, og skal blant annet:

- gi alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av tilsynet,
- utlevere skipsbøker, rapporter, tegninger og annet materiale.

Plikt til medvirkning som nevnt i første ledd påhviler også andre, så langt slik medvirkning ikke

kommer i strid med deres taushetsplikt i henhold til lov eller avtale.

Tilsynsmyndigheten skal til enhver tid ha adgang til skipet og rederi- og *arbeidsgiverkontorer*.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om innholdet, omfanget og gjennomføringen av medvirkningen og om tilsynets adgang til skipet og rederi- og *arbeidsgiverkontorer*.

§ 46 første ledd skal lyde:

Rederiet, *arbeidsgiveren* og skipsføreren skal yte bistand til utenlandske og internasjonale tilsynsmyndigheter på en slik måte og i et slikt omfang som følger av Norges folkerettslige forpliktelser.

§ 49 skal lyde:

§ 49 *Pålegg om tiltak*

Er krav som følger av lov eller forskrift ikke etterkommet, kan tilsynsmyndigheten pålegge rederiet *eller arbeidsgiveren* å gjennomføre nødvendige tiltak innen en bestemt frist.

Er pålegg ikke etterkommet innen den fastsatte tidsfristen, kan det iverksettes tiltak som nevnt i § 50 til § 54.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om rederiets og *arbeidsgiverens* plikt til å gjennomføre tiltak etter første ledd.

§ 50 første ledd første punktum skal lyde:

Hvis rederiet *eller eventuelt arbeidsgiveren* ikke har etterkommet et pålegg etter § 49 innen den fastsatte fristen, kan tilsynsmyndigheten treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre at pålegget blir etterkommet.

§ 50 annet ledd annet punktum skal lyde:

Ved fastsettelse av tvangsmulkens størrelse skal det blant annet legges vekt på viktigheten av *rettigheter og hensyn til sikkerhet, miljø og arbeidsmiljø* som pålegget skal ivareta og kostnadene med å oppfylle pålegget.

§ 51 første ledd skal lyde:

Hvis rederiet *eller arbeidsgiveren* ikke etterkommer pålegg etter § 49 eller betaler gebyrer i henhold til § 48 innen den fastsatte tidsfristen, kan tilsynsmyndigheten trekke tilbake relevante sertifikater.

§ 52 første ledd bokstav a og b skal lyde:

- skipet ikke oppfyller krav i lov eller forskrift til teknisk, operativ eller miljømessig sikkerhet *eller til arbeidsmiljø og personlig sikkerhet*, og manglene klart utgjør en fare for de interessene som vedkommende krav er satt til å beskytte,

b) *det foreligger alvorlige brudd på bestemmelser i skipsarbeidsloven eller i forskrifter gitt i medhold av den,*

Ny § 71 a skal lyde:

§ 71a *Rett til å fremsette klage og vern mot gjengjeldelse*

For rett til å fremsette klage gjelder det som er bestemt i eller i medhold av skipsarbeidsloven § 9-7.

9. I lov 19. desember 2008 nr. 123 om endringer i sjømannsloven oppheves del I og del II.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 6. juni 2013

Robert Eriksson

leder

Steinar Gullvåg

ordfører

Vedlegg 1

Brev fra Institutt for offentlig rett v/professor emeritus Henning Jakhelln til arbeids- og sosialkomiteen, datert 5. mai 2013

Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) – spørsmålet om videreføring av den generelle bestemmelse om rett til om velferdspermisjon etter sjømannsloven § 11 annet ledd og tredje ledd

1. Bakgrunn

Det er viktig at de menneskelige hensyn i rettsanvendelsen, spesielt når det gjelder arbeidstakers velferdsmessige forhold, kommer klart til uttrykk og videreføres i form av en "sikkerhetsventil" med henblikk på tilfelle som ikke omfattes av de spesifikke situasjoner som vil være særskilt regulert i den nye skipsarbeidsloven. Dette er tilfellet etter de gjeldende regler i sjømannsloven, og har vært det meget lenge. Bestemmelsen gir - noe forenklet - en arbeidstaker en helt generell rett til permisjon, hvor "en velferdssak" er inntruffet, eventuelt mot å holde arbeidsgiver skadesløs. Bestemmelsen bør derfor videreføres.

Det er dette som er grunnen til at undertegnede tok opp spørsmålet under høringsrunden, og til at undertegnede tør be om at Arbeids- og sosialkomiteen vurderer dette spørsmål særskilt.¹

2. Realiteten i spørsmålet

Realiteten i spørsmålet er altså å sikre at en arbeidstakers ønske eller krav om velferdspensjon ikke bare vurderes avgrenset i forhold til de spesifikke situasjoner som lovforslaget særskilt nevner, men at det også gis uttrykk for en bredere og nyansert rettsanvendelse, slik at den enkelte arbeidstakers behov og ønsker balanseres mot driftsmessige og andre hensyn på skipets side.

Denne "sikkerhetsventil", og som følger av den gjeldende bestemmelse i sjømannsloven om at en arbeidstaker kan ha rett til permisjon også i tilfelle hvor dette fremstår som rimelig ut fra så vel arbeidsgivers som arbeidstakers forhold, eventuelt mot at arbeidstaker holder arbeidsgiver skadesløs, innebærer i praksis neppe mer enn det som følger av god personalpolitikk i et seriøst rederi; her søker selvsagt arbeidsgiver å ta tilbørlig hensyn til de enkelte arbeidstakers rimelige krav og ønsker, ikke bare ut fra rent driftsøkonomiske overveielser, men også ut fra menneskelige hensyn. I forhold til seriøse rederier vil en slik "sikkerhetsventil" med andre ord være overflødig.

Det er derfor i forhold til rederier som måtte føre en mindre god personalpolitikk at denne "sikkerhetsventil" særlig vil ha betydning. Dessuten vil i praksis en arbeidstaker kunne ha lettere for å fremføre og begrunne et krav om å få behandlet et ønske om slik velferdspermisjon – og få dette krav skikkelig vurdert av arbeidsgiver – når et slikt krav hjemles i en lovbestemmelse, enn hvor det ikke er tilfellet.

3. Sammenhengen mellom en "sikkerhetsventil" og de øvrige permisjonsregler

For sammenhengens skyld skal være nevnt at reglene om rett til permisjon for arbeidstakere på skip er behandlet i avsnitt 14 i proposisjonen (s. 147-152), med tilhørende forslag til lovbestemmelser i lovutkastet §§ 7-1 -7-12, med tilhørende spesielle bemerkninger s. 212-216.

Disse bestemmelser gjelder permisjon i anledning svangerskapskontroll, svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon, foreldrepermisjon, permisjon ved barns og barnepassers sykdom, for omsorg og pleie av nære pårørende, om utdanningspermisjon, militærtjeneste og offentlige verv, og om delvis permisjon og plikt til å varsle arbeidsgiver på forhånd.²

Etter gjeldende sjømannslov, § 11 annet og tredje ledd, har arbeidstakeren en helt generell rett til permisjon, hvor det er "inntruffet ... omstendigheter som gjør det til en velferdssak ... å få permisjon"; om skipet i så fall vil bli sjødyktig, er det et vilkår "at det kan skaffes kvalifisert avløser". Utgifter til avløser er arbeidstaker forpliktet til å erstatte helt eller delvis "idet omsyn tas til lengden av sjømannens gjenstående tjenestetid om bord og omstendighetene for øvrig"; erstatningsansvaret kan eventuelt bortfalle helt, og det er tale om permisjon uten lønn.

Denne bestemmelse er resultatet av en rettsutvikling som har funnet sted over meget lang tid – og kan i dag sees som et utslag av det generelle prinsipp at en arbeidstaker har rett til å bli fritatt for sine tjenesteplikter, dersom dette betyr meget for arbeidstakeren, og det samtidig ikke vil by på nevneverdige

¹ For sammenhengens skyld vedlegges høringsuttalelsen; sjømannslovens § 11 er omtalt s. 21-27.

² De foreslåtte bestemmelser tar sikte på å styrke permisjonsrettighetene for arbeidstakere på skip, samtidig som disse harmoniseres med tilsvarende bestemmelser i arbeidsmiljøloven av 2005; denne revisjon av permisjonsbestemmelsene fremstår som betimelig, og det er da heller ikke de foreslåtte bestemmelser som, i og for seg, foranlediger denne henvisning.

ulempen for arbeidsgiveren om arbeidstakeren er fraværende.³

Ved denne avveining vil det måtte tas i betraktning både bakgrunnen for arbeidstakerens ønske om permisjon, og de ulemper som arbeidsgiveren blir påført. Dess viktigere det er for arbeidstaker å få permisjon, dess større må ulempene være for arbeidsgiver om permisjonen skal kunne avslåes rettmessig. Det vil dessuten kunne ha betydning om det har vært mulig for arbeidstakeren på forhånd å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forholdet, og om det vil være mulig - uten vesentlige ulemper for arbeidstaker - å utsette fraværet til tjenesteperioden ombord er utløpt.

3. Ulemper ved rettsanvendelsen dersom "sikkerhetsventilen" ikke videreføres

Blir denne generelle og hevdvunne bestemmelse ikke videreført, kan det lede til den uriktige forståelse at arbeidstaker ikke vil ha noe krav på permisjon i anledning andre forhold enn de spesifikt nevnte. Når dertil kommer at gjeldende sjømannslov har en slik bestemmelse – og har hatt det lenge - men som eventuelt ikke skulle være blitt gjentatt i den nye lov, så er dette et forhold som vil kunne bidra til å forsterke en slik misforståelse.

I praksis kan imidlertid en rekke forhold kan være av den art at de ligger mer eller mindre nært opp til de forhold som er direkte lovregulert, men som ikke er direkte dekket av de foreslåtte bestemmelser – eksempelvis sykdom eller dødsfall hos et fosterbarn, som kan ha vært i fosterfamilien i en årrekke, hvor fostermor eller -far ønsker permisjon i den anledning, og hvor det for henne eller ham fremstår som en vesentlig velferdssak å kunne få slik permisjon innvilget; eventuelt ved å holde arbeidsgiver skadesløs."

En rekke andre forhold vil imidlertid også kunne være en velferdssak for arbeidstaker – eksempelvis hvor det er tale om å redde egen eller andres anseelse; i eldre tid kunne det f. eks. vise seg at det hastet med et giftermål; det kan være tale om viktige fremtidsmuligheter for arbeidstakeren, så som mulighet for å kunne komme på et jobbintervju eller intervju for opptak til en undervisningsinstitusjon; arbeidstaker kan også være dypt engasjert i livssyns- eller religiøse spørsmål, eller innen områder hvor det arrangeres konkurranser; arbeidstakeren er eksempelvis ivrig

sjakkspiller, turner, vektløfter etc., og ønsker å kunne delta i en mesterskapskonkurranse, osv. osv.

Spørsmålet om hvilke interesser på arbeidstakersiden som kan være relevante er det i det hele tatt neppe mulig å angi mer presist enn at arbeidstakerens interesser må være av beskyttelsesverdig art. Ut over dette vil vurderingen nødvendigvis måtte preges – men ikke nødvendigvis avgjøres av samfunnsoppfatningen til enhver tid.

Tilsvarende vil forholdene på arbeidsgiversiden, og de ulemper som en permisjon i tilfelle vil medføre, kunne variere meget sterkt.

Allerede av ovennevnte grunner vil det kunne være hensiktsmessig at den nye lov gjentar en bestemmelse om rett til velferdspermisjon av mer generell art.

4. Alternativ til en lovfestet videreføring av "sikkerhetsventilen"

Det mest uheldige ved situasjonen dersom "sikkerhetsventilen" ikke videreføres, og det heller ikke kommenteres hvorfor bestemmelsen ikke blir videreført i den nye lov, er den usikkerhet som vil oppstå i praksis i de tilfelle hvor en arbeidstaker ber om permisjon på grunn av et velferdsanliggende som ikke er dekket av de spesifikke bestemmelser som loven inneholder. Som et minimum synes spørsmålet derfor å burde kommenteres i forbindelse med den avsluttende lovbehandling.

Utgangspunktet kan tas i arbeidsgivers styringsrett, og det grunnleggende prinsipp at arbeidsgiver må utøve styringsretten på en saklig og balansert måte. Innen disse rammer hører det inn under arbeidsgivers styringsrett å avgjøre om en arbeidstaker skal innvilges en permisjon som faller utenfor de lovbestemte tilfelle.

Det kan i denne sammenheng være tilstrekkelig å gjengi et avsnitt fra boken Oversikt over arbeidsretten.⁴ "Arbeidsgiver står imidlertid neppe helt fritt til å avslå eller innvilge arbeidstakerens ønske om permisjon uten lønn. Det må antakelig antas at ønsket om permisjon bare kan avslås hvor arbeidsgiver har en rimelig saklig grunn for dette. Dersom det betyr mye for arbeidstaker å få permisjon og det samtidig ikke vil by på nevneverdige ulemper for arbeidsgiveren om arbeidstakeren er fraværende, vil permisjon som regel måtte innvilges. Her vil det måtte tas i betraktning både bakgrunnen for arbeidstakerens ønske om permisjon, og de ulemper arbeidsgiveren blir påført. Dess viktigere det er for arbeidstaker å få permisjon, dess større må ulempene være for arbeidsgiver om permisjonen skal kunne avslåes rettmessig. Her vil det også ha betydning om arbeidstakeren i rimelig tid på forhånd har gjort arbeidsgiver oppmerksom på forholdet. Har arbeidstakeren for

³ I lovsammenheng kan disse bestemmelser i sjømannsloven sies å ha et arbeidsrettslig motstykke i ferielovens § 6 (3), som gir arbeidsgiver rett til å endre fastsatt ferietid, hvis det er "nødvendig på grunn av uforutsette hendinger" som "vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder"; dessuten vil arbeidstakers merutgifter kunne kreves erstattet. Nevnes kan også arbeidsmiljølovens § 10-6 (10), som gir arbeidstaker rett til å bli fritatt fra å utføre overtidarbeid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det, og dessuten når arbeidstaker ber om det og arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

⁴ Tilsvarende kan forholdet stille seg for et tidligere fosterbarns vedkommende, dersom tidligere fostermor eller -far skulle bli alvorlig syk eller avgå ved døden.

eksempel gjort arbeidsgiver oppmerksom på at han holder på med planer om å bygge hus og senere ønsker en uke fri for å kunne få tilrettelagt byggearbeidet, samtidig som fraværet ikke vil påføre arbeidsgiveren nevneverdige ulemper, vil arbeidsgiver neppe være berettiget til å nekte arbeidstakeren permisjon. Slike spørsmål har tidligere vært behandlet av Arbeidsretten i forbindelse med arbeidstakernes rett til å be seg fritatt for overtidsarbeid, og den samme vurdering synes å måtte legges til grunn når det er tale om permisjon."

Et alternativ til å videreføre "sikkerhetsventilen" kan derfor være at det blir gitt uttrykk for, at dersom en arbeidstaker skulle søke om permisjon av en velferdsgrunn som ikke omfattes av de spesifikke bestemmelser som loven inneholder, vil arbeidsgiver måtte ta standpunkt til søknaden på et saklig og forsvarelig grunnlag, slik tilfellet er også ellers når arbeidsgiver utøver sin styringsrett.

Av hensyn til at loven skal anvendes i praksis under svært forskjellige forhold, synes det imidlertid å ville være enklere om forholdet direkte fremgår av lovens bestemmelser

5. Et par presiseringer

5.1 Det er i Prop. 115 L (2012-2013) s. 150 bl.a. angitt at undertegnede "foreslår innarbeidet en ny bestemmelse om velferdsp permisjon", og departementet bemerker til dette, s. 151-152, at det utarbeidede forslag til permisjonsbestemmelser "er dekkende for de krav og rettigheter arbeidstakere i skipsfarten har, og ser således ikke behov for en generell bestemmelse om velferdsp permisjon, slik det er foreslått inntatt av professor emeritus Jakhelln".

Ovenstående er formulert slik at det kan være egnet til å gi inntrykk av at undertegnede har foreslått "en ny bestemmelse om velferdsp permisjon", men det ville være særdeles misvisende om undertegnede skulle påberope seg opphavsretten til dette; her må opphavsretten søkes langt tilbake i tiden, i alle fall helt tilbake til det lovgivningsverk som ble til under Magnus Lagabøte, og undertegnes rolle i den sam-

menheng må nødvendigvis ha vært mindre enn beskjednen.

Det presiseres derfor at undertegnede i høringsuttalelsen utelukkende har tatt til orde for at bestemmelsen bør opprettholdes og videreføres med rent språklige justeringer.

5.2 For så vidt angår spørsmålets realitet, og som det fremgår av ovenstående, så kan det være tale om en reell endring dersom bestemmelsen ikke videreføres. Dette fordi retten til permisjon i så fall vil kunne oppfattes som begrenset til de spesifikt angitte tilfelle som følger av lovforslaget, men ikke i andre tilfelle. I motsetning til dagens lovgivning vil den nye lov ikke lenger ha den "sikkerhetsventil" at en arbeidstaker kan ha rett til permisjon også i andre tilfelle, nemlig hvor dette fremstår som rimelig ut fra både arbeidsgivers og arbeidstakers forhold, eventuelt mot at arbeidstaker holder arbeidsgiver skadesløs. Det er derfor ikke en fullt ut dekkende beskrivelse at lovforslaget helt omfatter "de krav og rettigheter arbeidstakere i skipsfarten har" i denne sammenheng.

5.3 Det er i og for seg riktig nok at de foreslåtte permisjonsbestemmelser er fremsatt av et samlet utvalg. Det er imidlertid også slik at utvalget ikke kan sees å ha omtalt sjømannslovens generelle bestemmelse om velferdsp permisjon i NOU 2012:18 Rett om bord. Det er derfor vanskelig å se at utvalget har gitt uttrykk for noen mening om behovet for en slik bestemmelse. Dermed blir departementets begrunnelse nødvendigvis mindre dekkende.

Det viktigste er likevel at det skaper uklarhet når bestemmelsene skal anvendes i praksis, om det ikke fremgår hvorfor bestemmelsen eventuelt ikke videreføres, og hvilke konsekvenser det i tilfelle skal ha.⁵

⁵ Henning Jakhelln: *Oversikt over arbeidsretten* (4. utgave 2006) s. 380-381.

Vedlegg 2

Notat fra Unio og sjømannsorganisasjonene; Det norske maskinistforbund, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, datert 20. mai 2013

-Vedr. høring Prop 115 L. - Skipsarbeidsloven

I lovforslaget er det i § 2–4 lagt rammer for en splittelse av funksjoner, mellom rederi og arbeidsgiver, hvilket også er vanlig i praksis. Sjømannen skal primært forholde seg til sin arbeidsgiver med krav

etter lov og ansettelseskontrakt. Han kan imidlertid etter § 2–4 tredje ledd også holde seg til Rederiet som iht. lovforslaget om solidaransvar svarer som: «selvskyldnerkausjonist» overfor sjømannen». (NOU 2012: a8 s. 124).

Denne type splittelse av funksjoner er i utgangspunktet utfordrende for arbeidslivet både på land og til sjøs. Risikoen for at arbeidsgiveransvaret pulveriseres og faktisk ikke utøves av den som reelt har bestemmende innflytelse på arbeidssituasjonen er åpenbart til stede. Dette er et utbredt og tiltagende problem både i sjøfarten og på land. Temaet er tatt opp mange ganger, f. eks. av konsernlovutvalget. I den senere tid er det særlig påpekt av arbeidstakerorganisasjoner f. eks. i NOU 2010:1, Medbestemmelsesutvalget.

Utfordringen er spesielt merkbare til sjøs der virksomhetsorganiseringen med å splitte arbeidsgiverfunksjoner i ulike selskaper er fast regel. Denne splittingen finner man også i utenriksrederiene i Norge som hører under Norges Rederiforbund og inkluderer, i tillegg til den tradisjonelle langfarten, alle norsk eide eller kontrollerte offshorerederier som opererer på norsk sokkel og andre lands sokler. I realiteten er det derfor minst tre selskaper som utgjør et rederi; det er et skipseiende selskap, et kommersielt rederi og et crewing selskap der sjøfolkene ansettes. Det er ikke uvanlig at det også er flere ulike selskaper som igjen har splittet ulike deler av driftsfunksjonene seg imellom.

Frem til nå har man i innenriksfart, dvs ferge- og lokalfarten under NHO Sjøfart, ansatt sjøfolkene i det kommersielle rederiet, men man ser også en utvikling her hvor man splitter funksjonene slik skipsfarten i utenriks har gjort. Et godt eksempel er Hurtigruta der rederiet nå er langt på vei i å gjennomføre oppdeling der sjøfolkene skal ansettes i et eget selskap utenfor det tradisjonelle driftsrederiet.

Dersom man legger arbeidsmiljølovens topartsforhold til grunn, vil sjømannen kun ha anledning til å forholde seg til crewingselskapet som er formell arbeidsgiver. I crewingselskapet er det imidlertid hverken kommersielle verdier, økonomi eller beslutningsmyndighet på noen av de driftsoperative vurderingene som er avgjørende for skipet som arbeids-

plass. Dette får vesentlig innflytelse på realiteten i sjømannens arbeidssituasjon og stillingsvern. Det er på dette grunnlag skipsarbeidslovutvalget (NOU 2012: 18) har funnet det nødvendig å innføre et solidaransvar for rederiet. Dette er fulgt opp av regjeringen i Prop 115 L. Spørsmålet er om det solidaransvaret som følger av i lovforslaget § 2–4 tredje ledd sikrer stillingsvernet for sjøfolk som ansattgruppe.

Det er foreslått at rederiets solidaransvar bare skal omfatte, lønn, feriepenger, og andre økonomiske krav etter lovens kap IV med forskrifter. Det betyr at andre krav mot arbeidsgiver som følger av ansettelseskontrakt eller annet rettsgrunnlag ikke kan gjøres gjeldende.

Erstatningskrav i forbindelse med varsling, diskriminering, oppsigelsessaker e.l. kan dermed ikke påberopes overfor rederiet. Dette på tross av særtrekk i skipsfarten som at arbeidsgiver ikke har instruksjonsrett på arbeidsplassen. Arbeidsgiver står bare for det formelle arbeidsgiveransvaret. Årsakene til oppsigelse vil dessuten ofte skyldes det driftsansvarlige rederiets forhold, ikke arbeidsgivers forhold.

Fullt solidaransvar kan forebygge uthuling av stillingsvernet som splittelse av arbeidsgiverfunksjoner kan medføre. Det vil også representere en oppfordring til rederiet om å overholde reglene og kun velge seriøse crewingselskaper.

Unio og sjømannsorganisasjonene; Det norske maskinistforbund, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund fremmer derfor mindretallets lovforslag:

§ 2–4 tredje ledd:

Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter loven eller etter forskrifter gitt med hjemmel i loven eller etter ansettelsesavtalen»

Vedlegg 3

Brev fra Nærings- og handelsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 21. mai 2013

Vedrørende Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

Jeg vises til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen datert 7. mai 2013, der det bes om at statsråden vurderer spørsmål fra professor emeritus Henning Jakhell, vedrørende en videreføring av den generelle

bestemmelsen om rett til velferdspolis etter sjømannsloven § 11 annet og tredje ledd.

Et av hovedprinsippene for ny skipsarbeidslov var å harmonisere reglene som gjelder for arbeidstakere på land og sjø. Arbeidsmiljøloven ble i så måte sett hen til ved utformingen av mange av bestemmelsene i forslaget til ny skipsarbeidslov, likevel med

hensyn til de spesielle forholdene på sjøen. Dette er også tilfellet for reglene om rett til permisjon i lovutkastets kapittel 7.

Arbeidsmiljøloven inneholder ikke en "sikkerhetsventil" som sjømannsloven § 11, men har flere bestemmelser som omhandler spesielle tilfeller der en arbeidstaker har krav på permisjon. Disse er nå også tatt inn i forslaget til ny skipsarbeidslov og er tenkt å gi samme vern som arbeidsmiljøloven.

Det er få holdepunkter for at regelsettet i arbeidsmiljøloven i praksis blir forstått som at arbeidstaker ikke har krav på permisjon ut over de konkret regu-

lerte tilfellene, der det anses rimelig. Slik jeg ser det, foreligger ikke et behov for en generell regel om velferdspermisjon etter arbeidsmiljøloven. Den samme vurderingen må legges til grunn for lovforslaget til ny skipsarbeidslov. Således vil ikke den foreslåtte lovtteksten, på samme måte som arbeidsmiljøloven, være gjenstand til å skape misforståelse vedrørende arbeidstakers rettigheter til permisjon.

Jeg vil også fremheve at det fra utvalgets side var et bevisst valg ikke å videreføre den løsningen som er i sjømannsloven i dag mht. permisjoner. Utvalgets utredning var på dette punktet enstemmig.

Vedlegg 4

Brev fra Nærings- og handelsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 23. mai 2013

Vedrørende inkurie i Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip

Det vises til Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) som ble oversendt Stortinget den 12. april 2013.

Videre vises til kapittel 13 Øvrige bestemmelser § 13-2 om endringer i andre lover punkt 4 (s. 250 i proposisjonen), der det går frem hvilke endringer som foreslås gjennomført i lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven) fra det tidspunkt loven trer i kraft.

Ved en inkurie er det ikke foreslått en konsekvensjustering i NIS-loven § 12 annet ledd bokstav d, som i dag viser til sjømannsloven § 32. Denne bør vise til skipsarbeidsloven § 4-7.

Jeg anmoder Stortinget om å ta til vurdering en tilføyelse i kapittel 13 § 13-2 punkt 4 en henvisning til lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister § 12 annet ledd bokstav d med følgende ordlyd:

- d) plikten til å stille garanti eller tegne slik forsikring som nevnt i § 4-7 i *skipsarbeidsloven* er overtrådt.

For øvrig gjøres det oppmerksom på at lovutkastet kapittel 10 fra departementets side er foreslått endret noe i forhold til utvalgets forslag. Dette på bakgrunn av at Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet den 22. mars 2013 gjennom Prop. 88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning, har fore-

slått endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om diskriminering kort tid før Prop. 115. L Skipsarbeidsloven skulle ferdigstilles. Utkastet til skipsarbeidslov §§ 10-1, 10-4 og 10-9 er endret på denne bakgrunn. Jeg ber Stortinget om å være oppmerksom på dette ved behandlingen av de to lovforslagene.

Det var intensjonen at utkastet til skipsarbeidsloven § 10-9 skulle harmoniseres med utkastet til endring i arbeidsmiljøloven § 13-9, samtidig som de særskilte forholdene i skipsfarten skal ivaretas. I lovutkastet burde derfor også rederiet vært nevnt i første ledd første punktum for det tilfelle at rederi og arbeidsgiver er to ulike selskaper og diskrimineringen er gjort av rederiet. Proposisjon 88 L legger også opp til en realitetsendring ved at erstatning på grunn av diskriminering skal være objektivt. I dag gjelder det objektive ansvaret kun for oppreisning. Utkastet til § 10-9 første ledd legger opp til en tilsvarende løsning til sjøs. Spesialmerknadene til § 10-9 reflekterer imidlertid ikke fullt ut lovutkastets ordlyd.

Utvalget foreslo i sitt utkast en rett til oppreisning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse i § 10-7. Det var ikke departementets intensjon å ikke videreføre utvalgets forslag på dette punktet, men dette går ikke klart frem av lovutkastet.

Jeg anmoder således Stortinget å vurdere å endre § 10-9 første ledd første punktum til følgende ordlyd:

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 10-1 eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 10-7, kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren eller rederiet kan bebreides for diskrimineringen.

