



Nærings- og handelsdepartementet
Postboks 8014 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
12/4565-1

Vår ref.
12/2938-5 654.10/LONI

Dato:
Oslo, 22.01.2013

Høring - NOU 2012:18 Rett om bord

LO viser til departementets brev av 8. november 2012 der frist for å avgi høringsuttalelse er satt til 1. februar 2013.

1. Generelt

LO støtter forslaget om en ny lov om sjøfolks arbeidsrettslige vern. LO tiltrer lovutvalgets arbeid på vesentlige punkter og fremhever at utkastet til ny lov på flere punkter innebærer en viktig styrking av sjøfolks rettigheter.

Et hovedsynspunkt fra LOs side er at den nye loven bør harmoniseres i størst mulig grad med arbeidsmiljøloven. Det antas at dette vil gjøre loven mer tilgjengelig og begrense antallet tvister ettersom mange tolknings spørsmål allerede har fått sin avklaring etter tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven.

På de områder loven anviser en annerledes regulering enn etter arbeidsmiljøloven, må det stilles krav til at forskjellene er tilstrekkelig begrunnet i særegne forhold som kun gjør seg gjeldende ved arbeid om bord på skip. LO kan ikke se at utvalget har gitt slik begrunnelse gjennomgående.

2. Lovens kapittel 1 – Innledende bestemmelser

LO støtter forslaget til regulering på vesentlige punkter slik det fremkommer i utvalgets kapittel 1, men mener at enkelte bestemmelser endres.

2.1 Utkastet § 1-2 (1) – virkeområde

Sjømannsloven har en annerledes regulering som gjør at loven også får anvendelse overfor selvstendige oppdragstakere. Etter definisjonen av "arbeidstaker" i ny lov, faller denne gruppen utenfor store deler av lovens virkeområde. LO kan ikke se at lovutvalget har vurdert i hvilket omfang det benyttes selvstendige oppdragstakere og heller ikke hvilke konsekvenser denne endringen vil kunne medføre. LO ber om at departementet utreder omfanget av bruken av selvstendige oppdragstakere. LO ber også om at departementet vurderer anvendelsesområdet for ILOs Maritime Labour Convention, 2006. Konvensjonen synes å likestille ansatte og personer som er engasjert, se konvensjonen artikkel 2, nr. 1 bokstav f. LO forstår således konvensjonen til å omfatte alle som utfører arbeid om bord. LO kan ikke se at det er grunnlag for å begrense lovens virkeområde på dette punktet i forhold til det som følger av gjeldende rett og foreslår følgende tillegg til utkastets § 1-2 i form av nytt 2. punktum:

"Loven gis tilsvarende anvendelse overfor selvstendig oppdragstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip. "

Det foreslåtte tillegget innebærer at dagens rettsstilstand videreføres og at forpliktelsene etter konvensjonen overholdes.

2.2 Utkastet § 1-3 – ufravikelighet

LO støtter forslaget bestemmelsens første ledd som uttrykkelig fastslår lovens ufravikelighet etter mønster fra arbeidsmiljøloven. Bestemmelsens annet ledd må imidlertid sees i sammenheng med § 13-3. LO viser her til merknadene til den bestemmelsen, men fremhever at allerede nå at det ikke kan aksepteres at man fraviker tradisjonen med å avtale unntakene i tariffavtale. Se for øvrig punkt 14 nedenfor.

3. Lovens kapittel 2 – arbeidsgiverens og rederiets plikter

LO støtter forslaget til regulering på vesentlige punkter slik det fremkommer i utvalgets kapittel 2, men mener at enkelte bestemmelser endres.

3.1 Utkastet § 2-4 – rederiets påse-ansvar

Etter ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (MLC) er rederiet pliktsubjektet og således ansvarlig for konvensjonens krav. Etter § 2-3 er rederiets forpliktelser redusert til dels et "påse-ansvar" med uklare konsekvenser ved brudd og dels et solidaransvar for visse forpliktelser etter bestemmelsens siste ledd. På de områder skipsarbeidsloven pålegger rederiet eller arbeidsgiver mer vidtgående forpliktelser enn det som følger av konvensjonen, kan en "påse-forpliktelse" være tilstrekkelig. Dette forutsetter

imidlertid at det i lovforarbeidene beskrives og utdypes hvilke forpliktelser som følger med ansvaret.

I tillegg bør lovbestemmelsen inneholde et krav til at rederiet skal oppgi en navngitt person som er ansvarlig for rederiets forpliktelser og at denne gjøres kjent for sjøfolka gjennom oppslag eller på annen betryggende måte. Det synes naturlig at bestemmelsen inntas i § 3-1 og viser til forslaget til ny bestemmelse under punkt 4.1.

3.2 Utkastet § 2-4 (3) – rederiets solidaransvar

Stortinget vedtok i 2008 en endring av sjømannsloven § 2 som langt på vei gjør rederiet solidarisk ansvarlig for alle forpliktelser som påligger arbeidsgiver, også i de tilfeller der arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. Utvalgets forslag til regulering innebærer at rederiets forpliktelser reduseres sammenlignet med bestemmelsen fra 2008 i de tilfeller arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. I Ot.prp. nr. 70 (2007-08) skrev departementet at

"[d]et skal såleis vere eitt og same rettssubjekt som har det overordna ansvaret om ta hånd om desse skyldnadene. Reiarlagomgrepet i konvensjonen er dessutan knytt til drifta av skipet. Arbeidsgjevaren er derimot verken definert eller uttrykkjeleg nemnd i konvensjonen."

LO kan ikke se at utvalgets foreslåtte begrensning av ansvaret er i samsvar med konvensjonsteksten. LO kan heller ikke se at lovutvalget har drøftet forholdet til konvensjonen på disse punktene eller hvorfor utvalget ikke viderefører de vurderinger som lå til grunn for bestemmelsen Stortinget vedtok i 2008.

Ettersom utkastet til ny lov på noen områder gir bedre beskyttelse enn etter konvensjonen, er begrensningen likevel akseptabel dersom solidaransvaret utvides til å gjelde alle økonomiske krav. LO viser i den forbindelse til mindretallets begrunnelse i NOU'en og tiltrer denne. LO mener at § 2-4 (3) skal ha følgende ordlyd:

"§ 2-4 tredje ledd

(3) Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiver for de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter loven, etter forskrift gitt i medhold av loven eller etter ansettelsesavtalen."

4. Lovens kapittel 3 – Ansettelse mv.

LO støtter med noen unntak og forbehold forslaget til regulering slik det fremkommer i utvalgets kapittel 3. LOs kommentarer er som følger:

4.1 Utkastet § 3-1 – krav til skriftlig arbeidsavtale

LO støtter reguleringen og finner det naturlig at skipsarbeidsloven harmoniseres med arbeidsmiljølovens krav til innhold i arbeidsavtalen. LO mener at bestemmelsen må inneholde en plikt for rederiet til å angi en navngitt person som representerer rederiet der arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. LO foreslår at følgende ordlyd inntas som nytt tredje punktum i til § 3-1 (1):

"Rederiet skal skriftlig opplyse arbeidstakerne om rederiets kontaktdetaljer og oppgi en navngitt person som arbeidstakerne kan rette henvendelser til om forhold som angår rederiets plikter etter loven".

LO kan ikke se at det foreligger særegne forhold som begrunner at minimumskravene til innholdet i ansettelsesavtalen skal reguleres i forskrift. LO foreslår at arbeidsmiljølovens § 14-6 inntas som bestemmelse i skipsarbeidsloven. En uttrykkelig regulering av minimumsinnholdet til arbeidsavtalen vil virke klargjørende og føre til større bevissthet omkring kravet til skriftlig ansettelsesavtale.

4.2 Utkastet § 3-4 – midlertidig ansettelse

LO støtter reguleringen og mener det er viktig at hovedregelen om fast ansettelse videreføres og styrkes. Lovutvalget synes å fastslå at adgangen til midlertidig ansettelse er og skal være den samme etter hhv. den nye loven og arbeidsmiljøloven. LO mener at det bør presiseres i det videre lovforarbeidet at reguleringen skal være den samme etter skipsarbeidsloven som etter arbeidsmiljøloven.

Av samme grunn mener LO at fireårsregelen som følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) annet punktum også bør inntas i skipsarbeidsloven. En slik bestemmelse vil virke klargjørende og vil være i tråd med alminnelig rettsoppfatning. Utvalget synes ikke å ha begrunnet hvorfor det skal være en forskjell mellom skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven på dette punktet. LO foreslår at fireårsregelen inntas i siste punktum i utkastets § 3-4 (3). Siste punktum foreslås endret som følger:

"Arbeidstaker som fortsetter i slik tjeneste ut over avtalt fratredelsestidspunkt, eller som har vært sammenhengende ansatt etter første ledd bokstav a eller b, skal anses som fast ansatt hos arbeidsgiver."

4.3 Fortrinnsrett til ny ansettelse

Fortrinnsretten for midlertidige ansatte er gjort betinget av arbeidstaker senest ved fratreden har varslet arbeidsgiver om at vedkommende ønsker fortrinnsrett. Videreføringen av varslingsregelen er begrunnet med at varsling er innarbeidet i næringen. LO kan ikke se at dette begrunner en varslingsplikt og mener at bestemmelsen om fortrinnsrett for midlertidig ansatte bør utformes tilsvarende som arbeidsmiljølovens regulering på området.

Bestemmelsens tredje ledd inneholder unntak av fortrinnsretten for det tilfelle ansettelse må foretas straks og den fortrinnsberettigede ikke kan varsles eller tiltre i tide. LO forstår at utøvelse av fortrinnsrett ikke kan føre til at skipet ikke får forlate havna på grunn av at den ikke får en forsvarlig besetning fordi den fortrinnsberettigede ikke kan møte i tide. I disse tilfellene må det i motivene fremgå at arbeidsgiver må forsøke varsle den/de som har fortrinnsrett og dokumentere på hvilken måte de har forsøkt å oppnå kontakt på.

4.4 § 3-9 Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

Lovutkastet inneholder ikke regulering av innleie utover reguleringen i utkastet § 3-9. Vikarbyrådirektivet (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104 /EF) inneholder ikke unntak for arbeid om bord på skip slik eksempelvis direktivet om virksomhetsoverdragelse (Rådets direktiv 2001/23/EF) har i artikkel 1 nr. 3 og direktivet om masseoppsigelser (direktiv 98/59/EF) har i artikkel 1, nr 2 c).

Lovutvalget synes ikke å ha vurdert hvorvidt vikarbyrådirektivet får anvendelse på sjøgående skip. Direktivets anvendelse på sjømannslovens område synes heller ikke å ha blitt vurdert i forbindelse med høringen av vikarbyrådirektivet. I høringsnotatet som fulgte med Arbeidsdepartementets høringsbrev av 10. september 2010 om vikarbyrådirektivet ble Nærings- og handelsdepartementet særskilt oppfordret til å søke avklart hvorvidt direktivet fikk anvendelse på sjømannslovens område. I Nærings- og handelsdepartementets høringsuttalelse er ikke forholdet til vikarbyrådirektivet berørt. I prp. 74 L har Arbeidsdepartementet helt kort berørt forholdet til sjømannsloven og konkludert med at "*[v]ikarbyrådirektivet anses ikke å ha sjøfarten som sitt naturlige virkeområde*".

LO mener uansett at prinsippet om likebehandling må gjelde for ansatte som leies inn fra tradisjonell arbeidsformidlingsvirksomhet/vikarbyrå. Ansatte som leies inn må ha de samme betingelsene som ordinære sjøfolk. I tillegg

vil innføringen av et likebehandlingsprinsipp være effektivt for å hindre sosial dumping.

LO vil på den bakgrunn forslå at prinsippet om likebehandling av innleide innføres som materiell bestemmelse i skipsarbeidsloven. LO forutsetter at departementet i det videre lovforarbeidet utreder vikarbyrådirektivets anvendelsesområde på sjøfartens område. LO forutsetter videre at dersom dagens praksis med innleie utvides til også å gjelde innleie fra rene bemanningsbyråer eller innleie fører til at det organiserte arbeidslivet settes under press, må det innføres en begrensning på adgangen til innleie.

5. Lovens kapittel 4 – Lønn mv.

LO støtter med noen unntak og forbehold forslaget til regulering slik det fremkommer i utvalgets kapittel 4. LOs kommentarer er som følger:

5.1 § 4-3 Trekk i lønn og feriepenger

Lovutkastet inneholder en bestemmelse om rett til trekk i lønn ved arbeidstakers rettstridige fratreden. LO uttrykker bekymring over at den praksis mindretallet viser til og som viser at rettsstridig trekk i lønn er et problem. LO viser til mindretallets uttalelse til bestemmelsen og tiltrer denne. Mindretallets forslag til bestemmelse er ment å være en straffesanksjon og dette hensynet må tillegges vekt ved erstatningsutmålingen og fremgå av lovforarbeidene. LO foreslår i likhet med mindretallet at det inntas et nytt fjerde ledd til utkastet § 4-3:

"Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom arbeidsgiver har foretatt urettmessig trekk etter denne bestemmelsen. Erstatningen fastsettes til det beløp retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig."

5.2 § 4-5 Lønn ved sykdom og skade

LO støtter forslaget til regulering av lønn ved sykdom og skade. LO viser til at det har vokst frem et sterkt vern av sjøfolks økonomiske rettigheter ved sykdom og skade. Forslaget til regulering synes å være et fornuftig kompromiss mellom arbeidsgivernes og sjøfolkas interesser. LO ser ingen grunn til å begrense rettigheten til lønn ved sykdom ytterligere enn det som følger av flertallets forslag til regulering.

6. Lovens kapittel 5 – Opphør av arbeidsforhold

LO støtter med noen unntak og forbehold forslaget til regulering slik det fremkommer i utvalgets kapittel 5. LO mener det viktig at det inntas bestemmelser om drøfting i forkant av beslutning om masseoppsigelser. Tilsvarende gjelder for vern mot oppsigelse ved militærtjeneste. LO mener også at det er viktig at det lovfestes en rett til å fortsette i stilling ved tvist om avslutningen av arbeidsforholdet er lovlig. LO mener imidlertid at forslagens regulering av retten til å stå i stilling ikke går langt nok. LOs kommentarer er som følger:

6.1 § 5-1 (2) Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

LO støtter forslaget til regulering i utkastet § 5-1 (2). Utkastet til regulering inneholder ingen regulering av rettsvirkningene ved brudd på kravene til informasjon og drøfting. Det er uklart om flertallet går inn for å regulere arbeidsgivers plikt på tilsvarende måte som etter arbeidsmiljøloven § 15-2 og med tilsvarende rettsvirkninger. LO mener at bestemmelsen må ha samme innhold og rettsvirkning som etter arbeidsmiljøloven § 15-2 og direktivet for at den skal være effektiv. LO foreslår at dette presiseres i det videre lovforarbeidet.

6.2 § 5-4 Virkningen av formfeil ved oppsigelse

Bestemmelsen er utformet slik at innholdet tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-5. Utvalget viser i sin redegjørelse til at hensynene bak bestemmelsen er sammenfallende etter både arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven. Utvalget skriver til tross for dette at bestemmelsen etter skipsarbeidsloven skal ha "*en noe videre unntaksadgang*" på rettsvirkningssiden sammenlignet med tilstanden etter arbeidsmiljøloven. LO kan ikke se at denne forskjellen er nærmere begrunnet utover å vise til allmenne forhold som rimelighetsbetraktninger. LO mener at rettsvirkningene bør være de samme ved formfeil etter skipsarbeidsloven som etter arbeidsmiljøloven. I motsatt fall blir bestemmelsen svært uklar og må vil først få sin nærmere avklaring mange år fram i tid, etter at det nødvendige antallet rettsavgjørelser har blitt truffet.

6.3 Oppsigelsesvern ved varsling av kritikkverdige forhold

LO forstår utvalgets redegjørelse dit hen at vernet ved varsling etter skipsarbeidsloven skal være det samme som vernet ved varsling etter arbeidsmiljøloven. LO ber om at det inntas en slik presisering i det videre lovforarbeidet.

6.4 § 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

Utvalget foreslår å innføre rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 6-1. LO støtter intensjonen om å styrke retten til å fortsette i stilling ved tvist om et arbeidsforhold lovlige er brakt til opphør. For å ha rett til å stå i stilling etter forhandlingenes avslutning, forutsetter den foreslåtte bestemmelsen at den oppsagte krever rettens avgjørelse for at retten til å stå i stilling skal bestå. Slik avgjørelse er betinget av at retten finner det klart urimelig at arbeidsforholdet ikke består i dette tidsrommet.

Forskjellen fra arbeidsmiljølovens regulering av retten av å stå i stilling synes å være begrunnet med de særskilte hensyn som gjør seg gjeldende om bord på skip.

I kommentarene til § 5-10 skriver utvalget at rettsavgjørelser etter arbeidsmiljøloven § 15-11 (2) 2. punktum vil gi en viss veiledning for rettens vurdering. Utvalget poengterer videre at det etter skipsarbeidsloven kreves mer enn interesseovervekt for at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stilling.

Selv om det tette miljøet om bord på skip og sikkerhetshensyn kan begrunne en forskjell mellom arbeidsmiljølovens og skipsarbeidslovens regulering av retten til å stå i stilling, så gjør disse hensynene seg ikke gjeldende når de tale oppsigelse begrunnet i arbeidsgivers forhold. LO vil derfor foreslå at bestemmelsen skal være mer lik vurderingene etter arbeidsmiljøloven § 15-11 (2) 2. punktum slik at det er tilstrekkelig med alminnelig interesseovervekt for å stå i stilling, likevel slik at det er arbeidstaker som kreve kjennelse for å kunne stå i stilling. En slik regulering vil også videreføre praksis etter arbeidsmiljøloven der det skilles mellom oppsigelser begrunnet i arbeidstakers og arbeidsgivers forhold. LO foreslår at bestemmelsen endres med følgende ordlyd:

"(2) Har arbeidstaker reist søksmål innen de frister som følger av § 6-2, kan retten etter krav fra arbeidstaker bestemme at arbeidstaker skal fortsette i stilling under sakens behandling med mindre retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes."

7. Lovutkastets kapittel 6 - Tvister om arbeidsforhold

LO støtter forslaget om nye prosessregler for tvister om avslutning av arbeidsforhold. LO er enig med utvalget om at reglene bør bygges ut etter mønster av arbeidsmiljøloven kapittel 17. LO har for øvrig ingen kommentarer til utkastets kapittel 6.

8. Lovutkastet kapittel 7 – rett til permisjon

LO støtter forslaget om å utvide retten til permisjon. LO er enig i at rettighetene etter skipsarbeidsloven bør bringes på linje med rettighetene etter arbeidsmiljøloven.

LO konstaterer at utvalget har vært enstemmig når det gjelder regulering av retten til permisjon. Der forslaget har en annerledes regulering enn etter arbeidsmiljølovens, er dette begrunnet i de særskilte hensynene som gjør seg gjeldende når arbeidstaker er til sjøs.

9. Lovutkastet kapittel 8 – rederiets og skipsførerens omsorgsplikter

LO støtter lovutkastets regulering av disse forholdene.

10. Lovutkastet kapittel 9 – skipstjenesten

LO støtter i det vesentlige forslaget til regulering.

10.1 § 9-5 Rett til å fratre

LO mener det er grunn til å lovfeste en rett for arbeidstaker til å fratre dersom det er fare for piratvirksomhet der skipet skal seile eller legge til havn. LO viser i sin uttalelse til mindretallets vurderinger og tiltrer disse. I tråd med dette foreslås at det presiseres i det videre lovforarbeidet at vesentlig fare for piratvirksomhet gir rett til å fratre. Til det nærmere innholdet i vesentlighetsvurderingen vises det til mindretallets vurderinger som tiltres.

10.2 § 9-7 Rett til å fremsette klage

LO ber om at det presiseres i det videre lovforarbeidet at vernet for den som fremsetter klage er det samme som vernet for varslere etter arbeidsmiljøloven.

11. Lovutkastet kapittel 10 – diskriminering

LO støtter forslaget til å harmonisere skipsarbeidsloven etter mønster fra arbeidsmiljøloven kapittel 13. Det at bestemmelsene om diskriminering samles i et eget kapittel og utformes tilsvarende som i arbeidsmiljøloven innebærer en klar styrking av vernet og er egnet til å fremheve kravet til likebehandling.

12. Lovutkastet kapittel 11 – informasjon og drøfting

LO støtter lovutkastets regulering av plikt til å gi informasjon og gjennomføre drøfting med arbeidstakernes representanter.

13. Lovutkastet kapittel 12 – tilsyn og sanksjoner

LO støtter lovutkastets regulering av tilsyn og sanksjoner.

14. Lovutkastet kapittel 13 – øvrige bestemmelser

14.1 § 13-3 Fravik

Det er viktig at sjøfolk om bord i NIS-skip har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder spesielt på dette området der majoriteten av sjøfolka er utenlandske arbeidstakere. Skipsarbeidsloven vil, som dagens sjømannslov, gjelde i sin helhet med mindre det er gjort unntak i tariffavtale for skipets mannskap. Kravet til unntak må gjøres i tariffavtale er dermed en av viktigste grunnene til at det tegnes tariffavtale.

Dersom fravik fastsettes i forskrift, brytes en lang tradisjon og et bærende prinsipp om at det er partene som skal være enige om de unntak fra loven som skal gjelde for ansatte på NIS-skip.

LO viser ellers til mindretallets vurderinger og tiltrer disse. LO krever at forslaget til bestemmelse som gir departementet rett til å fastsette fravik i mangel av tariffavtale fjernes og at eventuelle unntak for NIS-skip må gjøres i tariffavtale.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Ellen Stensrud
(sign.)

Lornts Natrud Nagelhus
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.