



## Nærings- og handelsdepartementet

Postboks 8014 Dep

0030 OSLO

Vår dato  
01.02.2013

Vår referanse  
2012/00411-5

Vår saksbehandler  
Bjørn Kvello/95054720

Deres referanse

### Høring: NOU 2012:18 Rett om bord

Arbeidsutvalget i Norges Fiskarlag behandlet ovennevnte sak i møte 31. januar 2013 og fattet slikt vedtak:

☞ Vi viser til Nærings- og handelsdepartementets brev av 08.11.12 vedrørende den framlagte innstilling til ny lov – skipsarbeidsloven- som er foreslått å erstatte den nåværende sjømannsloven.

#### 1. Innledning

Norges Fiskarlag støtter i all hovedsak utvalgets forslag til ny lov. Utvalget har utarbeidet et lovforslag som langt på vei harmoniserer sjøfolks rettigheter og vern med arbeidsmiljøloven og internasjonale konvensjoner på området. Det gjelder både ansettelse og stillingsvern som innebærer en styrking av sjøfolks rettigheter. Utvalget hadde i sitt mandat en oppfordring til å gjøre bestemmelsene i loven enklere å forholde seg til for brukerne. Dette synes utvalget å ha oppnådd med en bedre struktur enn den gamle sjømannsloven og et klarere og enklere språk. Språkbruken er i stor grad harmonisert med arbeidsmiljølovens språk. Dette vil også gjøre forståelsen av bestemmelsene lettere. Dessuten vil loven bli lettere å finne fram i, både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Loven gjelder for alle sjøfolk. Fiskere omfattes således av lovens bestemmelser, sjøl om ikke alle bestemmelser er like aktuelle. Vi vil i de følgende kommentere de bestemmelser som særlig er aktuelle for fiskere..

#### 2. Midlertidig ansettelse, jf. utkastets § 3-4

Norges Fiskarlag støtter forslaget om at hovedregelen skal være fast ansettelse. I likhet med arbeidsmiljølovens adgang til også å kunne ansette noen midlertidig, foreslås i den nye skipsarbeidsloven en slik adgang. Å ansette noen midlertidig er det behov for også innen fiskeri. Det er viktig at arbeidsgiver har fokus på at midlertidige ansettelser holder seg innenfor lovens grenser. Fiskarlaget støtter derfor forslaget om at arbeidsgiver en gang per år drøfter bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte.

#### 3. Trekk i utestående lønn, jf. forslagens § 4-3 bokstav d

I forslaget er det i § 4-3 bokstav d innført at arbeidsgiver - uten dom eller samtykke- kan gjøre trekk i

utestående lønn for krav som måtte oppstå som følge av at arbeidstaker rettstridig fratrer sin stilling. Norges Fiskarlag har i dag en lignende trekkordning i Fiskerioverenskomsten § 1 litra B nr. 8. Den er fastsatt i samsvar med sjømannsloven § 23 sin bestemmelse om at trekk kan avtales i tariffavtale. Denne muligheten foreslås videreført i forslaget § 4-3, 1. ledd litra c.

Sjøl om Fiskarlagets tariffavtale gir våre arbeidsgivere en slik adgang, vil vi likevel bemerke følgende: En tilbakeholdelsesrett for arbeidsgiver uten samtykke eller dom, stiller krav til arbeidsgiveren om edruelighet og evne til å vurdere forholdsmessigheten av sine avgjørelser. En arbeidsgiver som er bundet av en tariffavtale, vil da ha vesentlig fordel fremfor den uorganiserte arbeidsgiver, ved at han har mulighet til å få vurdert situasjonen og tiltaket uformelt av sin arbeidsgiverforening.

For det annet viser våre erfaringer at arbeidsgivere som ikke oppfører seg slik man forventer overfor sine ansatte, vil kunne misbruke adgangen. Båteiere som misligholder sin lønnsplikt til sine ansatte, påberoper seg ofte motregning grunnet urettmessig oppsigelse som grunnlag for fortsatt betalingsmislighold når den ansatte rettmessig innstiller sin arbeidsytelse som følge av arbeidsgivers avtalebrudd. Dette oppleves som et tilbakevendende problem i den uorganiserte fiskeriflåten.

Det tredje forholdet som vi vil vise til, er at de ansatte som vil bli rammet, stort sett er uorganiserte arbeidstakere, særlige utenlandske, som ikke har en tarifforganisasjon i ryggen. Ved at søksmålsbyrden snus i disfavør for den som i utgangspunktet er den svake part, medfører utvidelsen i realiteten til en legal immunitet for useriøse arbeidsgivere.

#### **4. Arbeidsgivers lønnsplikt ved sykdom/skade, jf. utkastets § 4-4**

Sjømannsloven gir i dag en sjømann rett til hyre så lenge ansettelsesforholdet består når han blir ufør på grunn av sykdom eller skade. Dette vernet går lenger enn det arbeidstakere på land har og påfører arbeidsgivere et større økonomisk ansvar enn det arbeidsgivere ellers har. Det er med bakgrunn i dette at organisasjonene på arbeidsgiversiden har reist spørsmål om endring av reglene.

Utvalgets flertall foreslår at lønnsplikten begrenses til 12 måneder, mens mindretallet viser til at det ikke er noen grunn til at sjøfolk skal ha andre regler om rett til lønn under sykdom enn det som gjelder for arbeidstakere på land hvor arbeidsgiver har plikt til å yte sykepenger i 16 dager (arbeidsgiverperioden).

Norges Fiskarlag vil ikke støtte et forslag som svekker fiskernes rettigheter, samtidig som vi ser at det er vanskelig å argumentere godt for at det skal være andre regler for arbeidstakere på sjøen enn de som gjelder på land. Fiskarlaget støtter flertallets forslag.

Vi vil tillegge at hva som her blir lov er av underordnet betydning for fiskeflåten da det i loven er foreslått gjort unntak for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy, jf. utkastet § 4-4 (4). Lønnsplikten ved sykdom fastsettes ved forhandlinger mellom partene og vil derfor framgå av den aktuelle tariffavtalen.

##### **4.1 Adgangen til å fortsette i stilling ved tvist om arbeidsforholdet, jf. utkastets § 5-10**

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til å stå i stillingen ved tvist om arbeidsforholdet er bragt til lovlig opphør, jf. aml. § 15-11. Etter at forhandlinger er avholdt, kan imidlertid arbeidsgiver kreve at arbeidstaker skal fratre ved begjæring til retten. Retten kan da bestemme at arbeidstaker skal fratre dersom den finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

Utvalgets flertall erkjenner at det er særlige forhold om bord på skip som gjør avveiningen av arbeidstakers behov for stillingsvern noe annerledes enn på land. Flertallet foreslår derfor en modifisert rett til å fortsette i stillingen. En ubetinget rett til å fortsette i stillingen så lenge det pågår forhandlinger, mens en betinget rett etter at forhandlingene er avsluttet med motsatt fortegn av det som framgår av arbeidsmiljøloven. Utgangspunktet er at arbeidstaker ikke skal kunne fortsette i stillingen, men at retten etter krav fra arbeidstaker kan bestemme dette dersom det finnes klart urimelig at

arbeidsforholdet ikke opprettholdes under sakens behandling.

Utvalgets mindretall går inn for å videreføre dagens ordning der arbeidstakeren ikke har adgang til å stå i stilling når det reises søksmål om gyldigheten av en oppsigelse.

Norges Fiskarlag vil peke på at det særlige forhold som gjelder om bord på en fiskebåt i motsetning til en større landbasert virksomhet. Om bord lever man tett 24 timer i døgnet, over lang tid, slik at både sosiale og miljømessige problemer lettere kan oppstå enn det som er tilfelle på en større arbeidsplass på land. Dette er et særlig hensyn som bør tilsi at reglene til sjøs avviker fra arbeidsmiljølovens regler.

Fiskarlaget finner at flertallets forslag ivaretar både den ansatte og arbeidsgiver ved at det normale vil være at den ansatte ikke fortsetter i stillingen. Kun der det foreligger forhold som gjør det urimelig å ikke kunne fortsette i stillingen vil den ansatte etter begjæring til retten kunne få rett til å stå i stilling.

#### **5. Aldersgrense, jf. utkastets § 5-12**

I dag kan en fisker sies opp når han fyller 62 år. Utvalget går inn for å heve denne grensen til 70 år som er grensen i arbeidsmiljøloven. Utvalget har sett hen til arbeidsmiljølovens bestemmelse og også vurdert om det er grunn til å ha en lavere grense enn det som ellers er gjeldende. Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjennomfører EUs rammedirektiv når aldersgrensen er satt til 70 år.

Utvalget viser til rettspraksis i Norge og rettspraksis fra EU-domstolen som gir adgang til å innføre lavere aldersgrenser enn det som er gjeldende i lovgivningen når det foreligger særlige forhold. Utvalget anser at det ikke foreligger særlige forhold i skipsfart som tilsier en generell lavere aldersgrense. Utvalget viser imidlertid til den muligheten som foreligger innenfor rammen av diskrimineringsforbudet, å innføre lavere aldersgrenser. Lavere grenser kan fastsettes i en tariffavtale eller ved bedriftsinterne ordninger.

Norges Fiskarlag støtter ikke forslaget om å heve aldersgrensen for fiskere til 70 år. Dagens ordning med at fiskere som er 62 år og har rett til sjømannspensjon, kan sies opp alene på grunn av alderen, har fungert godt. Ved å beholde dagens aldersgrense slipper arbeidsgiver den belastning det er å si til en fisker at han må slutte fordi han ikke greier jobben når han etter et langt liv på sjøen er psykisk- og/eller fysisk utslitt.

#### **5.1 Verneperiode for oppsigelsesvern ved sykdom og skade, jf. utkastets § 5-7**

Utvalget går inn for å utvide verneperioden for oppsigelser ved sykdom og skade fra seks til 12 måneder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Norges Fiskarlag støtter forslaget.

#### **5.2 Overtredelsesgebyr, jf. utkastets § 12-3**

Arbeidsdepartementet har til behandling et forslag om innføring av overtredelsesgebyr for brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Utvalget foreslår en tilsvarende reaksjon for brudd på skipsarbeidsloven.

Norges Fiskarlag støtter forslaget om et gebyr for visse typer brudd på loven. Det må være brudd som er lett konstaterbare og som er egnet til å sanksjoneres med gebyr. »

Med hilsen  
NORGES FISKARLAG

  
Jan Birger Jørgensen

  
Bjørn Kvello