

Nærings- og handelsdepartementet
Postboks 8014 Dep
0030 OSLO

Deres ref.
12/4565-1

Arkiv/Saksnr.
610/12/00444-4

Oslo
31. januar 2013

mk
207

Høringsuttalelse til skipsarbeidsloven - NOU 2012:18 Rett om bord

Det vises til Nærings- og handelsdepartementets høringsbrev av 8. november 2012, med høringsfrist 1. februar 2013.

Norges Rederiforbunds (Rederiforbundets) merknader til utvalgets dissenser er knyttet opp mot de relevante bestemmelsene i skipsarbeidsloven (SAL), jf. nedenfor.

Merknader til de enkelte bestemmelsene

Til § 1-1 Lovens formål

Henvisningen i § 1-1 *bokstav a)* til arbeidslivet «til sjøs» er viktig, men ikke tilstrekkelig klar. En formålsbestemmelse gir uttrykk for hva som er de sentrale hensyn som loven skal ivareta og som bl.a. vil kunne få betydning ved tolkingen av andre bestemmelser i loven. Etter vårt syn bør derfor lovteksten og motivene klargjøre hva som ligger i «til sjøs» utover motivenes henvisning til «skipet som et 24-timers samfunn», jf. NOU punkt 8.6.

Det som særpreger 24-timerssamfunnet er at de ansatte arbeider og bor sammen på skipet. Når det gjelder skipets sikkerhet innebærer dette blant annet at skipet i krisesituasjoner i utgangspunktet ikke kan stole på bistand fra andre nødinstitusjoner, som brannvesen, ambulanse og politi. Dette nødvendiggjør de strenge helsekrav som gjelder for arbeidstakere til sjøs. I denne sammenheng understrekes det at bemanningen i de fleste tilfeller ikke er større enn de personer som utgjør sikkerhetsbemanningen om bord. Disse forhold er begrunnelsen for strenge regler knyttet til vakthold, hviletidsbestemmelser, særskilte kompetanse-/sertifikatkrav for visse stillinger, mv. Som en forlengelse av dette, samt begrensinger knyttet skipets konstruksjon, har arbeidsgiver små muligheter til å gjøre tilpasninger for den enkelte arbeidstaker til sjøs både når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver/redusert stilling. I praksis vil disse forhold eksempelvis gjøre det tilnærmet umulig med delte stillinger grunnet problemer med lugarkapasitet, hviletidsbestemmelser, sikkerhetsbemanning, mv.

På denne bakgrunn er det, etter vårt syn, dårlig samsvar mellom utformingen av § 1-1 *bokstav c), d) og e)* og de spesielle merknadene i punkt 8.6. Det er i merknadene til bokstav c), d) og e) vist til at det på samme måte som i omtalen av bokstav a) så må de forstås på bakgrunn av de særskilte hensyn som gjelder for hele eller deler av skipsfarten. I punkt 8.2

fremgår at utvalget ved utformingen av bestemmelsen har tatt utgangspunkt i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Bestemmelsen og motivene slik de nå fremstår gir et uriktig inntrykk av mulighetene for å gjøre tilpasninger for den enkelte arbeidstaker. Dette er uheldig.

Med bakgrunn i disse forhold vil vi, i tillegg til presiseringer i motivene som nevnt ovenfor, foreslå at innledningen til bestemmelsen endres slik at den vil lyde (alt.1):

Under hensyn til de særskilte forhold som gjør seg gjeldende for arbeidslivet til sjøs, er lovens formål:

Som følge av at hensynet til sjøs er reflektert i ordlyden til *bokstav a)*, vil et alternativ kunne være at bestemmelsen inndeles i to ledd slik at *andre ledd* lyder slik (alt.2):

(2) Under hensyn til de særskilte forhold som gjør seg gjeldende for arbeidslivet til sjøs, er lovens formål videre:

a) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet... osv.

b) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker selv kan ivareta og utvikle... osv.

c) å bidra til et inkluderende arbeidsliv... osv.

Til § 1-2 Lovens virkeområde

Bestemmelsens *tredje ledd bokstav a)* gir departementet hjemmel til å gi nærmere bestemmelser om hvilke arbeidstakere som er «omfattet» av annet ledd.

Etter vår mening er det dårlig samsvar mellom ordlyden som synes å utelukke delvis anvendelse og uttalelsene i motivene om at det kan være aktuelt å unnta enkelte arbeidstakergrupper «for så vidt angår enkelte av lovens bestemmelser», jf. NOU punkt 8.3 (s. 115). Videre vises det til uttalelsen i motivene om at selv om visse grupper av arbeidstakere som et utgangspunkt faller utenfor SAL, vil disse likevel ha den sikkerhetsmessige og arbeidsmiljømessige trygghet som følger av skipssikkerhetsloven, samt «de bestemmelser i lovutkastet som retter seg mot enhver som har sitt arbeid om bord i kap. VII, XI og X», jf. NOU punkt 8.3. Rederiforbundet kan ikke se at en eventuell anvendelse av SAL kap. VII, XI og X er hjemlet i loven.

For øvrig vil vi minne om at arbeidstakere til sjøs også vil være vernet gjennom tariffavtaler.


Rederiforbundet legger til grunn at de bestemmelser som fremgår av sjømannslovens virkeområdeforskrift, og som nå ikke fremgår av lovutkastet, videreføres i forskrifts form.

Til § 1-3 Ufravikelighet

Ordlyden i bestemmelsens *tredje ledd* må endres dersom *utvalgets mindretalls* løsning vedrørende gjennomføringen av NIS-unntak får Stortingets tilslutning.

Til § 2-4 Rederiets alminnelige plikter og ansvar

Bestemmelsens *annet ledd* regulerer hvilke bestemmelser rederiet (ISM-selskapet) skal sørge for at blir overholdt. Rederiforbundet legger til grunn at det med "særskilt fastsatt" siktes til de bestemmelser der rederiet eksplisitt angis som pliktsubjekt.



Når det gjelder omfanget av det økonomiske solidaransvaret som bestemmelsens *tredje ledd* pålegger rederiet, tiltrer Rederiforbundet *utvalgets flertalls* forslag til ordlyd og kommentarer i motivene.

Til § 3-1 Krav om skriftlig arbeidsavtale

Rederiforbundet har merket seg at det er dårlig samsvar mellom lovutkastet § 3-1 *første ledd tredje punktum* og Sjøfartsdirektoratets forslag til nye forskriftsbestemmelser til sjømannsloven vedrørende ansettelsesavtalens innhold og nytt ansettelsesformular, jf. Sjøfartsdirektoratets høringsbrev av 2. juli 2012. Vi legger til grunn at det ryddes opp i disse uklarheter.

Til § 3-3 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Et spørsmål er hvordan ordlyden ledige stillinger ”i virksomheten” skal tolkes. I merknadene til bestemmelsen uttaler utvalget at det dreier seg om ledige stillinger i ”sin [arbeidsgivers] virksomhet”, se NOU punkt 10.6 (s. 136). Vi legger derfor til grunn at med ”i virksomheten” menes arbeidsgivers virksomhet i snever forstand.

For øvrig vil vi understreke at bestemmelsen først og fremst synes å være utformet med tanke på fullintegreerte rederier. På denne bakgrunn må det ved tolkningen av bestemmelsen tas hensyn til at bemanningsforetak (der disse anses som arbeidsgivere i SALs forstand) sjelden står fritt i forhold til sine oppdragstakere med hensyn til hvilke ansatte som skal benyttes hvor.

Til § 3-4 Midlertidig ansettelse

Annet ledd er ny og setter krav om skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden senest en måned før utløpet av ansettelsestiden. Arbeidsmiljøloven (AML) har en tilsvarende frist. Rederiforbundet kan imidlertid ikke se hvorfor rettsvirkningene av en forglemmelse av denne varslingen skal være forskjellig i SAL og AML, jf. § 3-4 *tredje ledd siste punktum*. Etter vår oppfatning bør også rettsvirkningen av en forglemmelse knyttet til varslingsfristen være lik i de to lovene, slik at en forglemmelse kun innebærer at fratredelsestidspunktet utsettes til en måned etter at varsel er gitt. Etter vårt syn bør SAL ha en bestemmelse tilsvarende «fireårsregelen», jf. AML § 14-9 *femte ledd annet punktum*.

Til § 3-6 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Ordlyden viser til fortrinnsrett «i virksomheten» uten at dette er nærmere utdypet i motivene. Det legges til grunn at begrepet må tolkes som arbeidsgivers virksomhet i snever forstand.

Til § 3-7 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Ordlyden viser til fortrinnsrett «i virksomhetens» uten at dette er nærmere utdypet i motivene. Det legges til grunn at begrepet må tolkes som arbeidsgivers virksomhet i snever forstand.

Etter vår oppfatning bør det fremgå av motivene at arbeidstidsordningene i norsk skipsfart bygger på heltidsansettelser. Ufrivillig deltidsansettelse er derfor ikke noe praktisk problem i dagens skipsfart.

Generell merknad til kapittel IV Lønn mv.

Rederiforbundet støtter utvalgets uttalelser om endringen fra begrepet «hyre» til «lønn», men at det, etter vårt syn, bør presiseres at det med «lønn» menes grunnhyre med mindre noe annet uttrykkelig fremgår eller er avtalt.

Til § 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger

Etter *tredje ledd* har arbeidstakeren rett til fast månedlig overføring via bank av hele eller deler av sitt tilgodehavende til husstandsmedlemmer eller andre. Rederiforbundet finner det rimelig at arbeidstaker kostnadsfritt får sin lønn inn på sin lønnskonto. Imidlertid vil det være knyttet relativt store kostnader til bankoverføringer i flere land, noe som det ble tatt hensyn til i sjømannsloven § 22. Disse kostnadene må ses i sammenheng med at én sjømann i enkelte land forsørger en hel storfamilie. På denne bakgrunn må bestemmelsen endres slik at overføringer til andre kontoer enn lønnskonto kan kreves, men da slik at gebyrer kommer til fradrag. Det foreslås derfor at tredje ledd får et nytt *annet punktum*, som kan lyde slik:

For overføringer til andre bankkontoer enn arbeidstakers avtalte lønnskonto, kan arbeidsgiver gjøre fradrag for bankens gebyrer.

Alternativt må det åpnes for unntak for NIS.

Til § 4-3 Trekk i lønn og feriepenger


Rederiforbundet støtter *utvalgets flertall* hva angår adgangen til lønnstrekk ved rettsstridig fratreden da bestemmelsen, etter vårt syn, vil ha en viktig preventiv effekt, selv om et lønnstrekk sjelden vil dekke arbeidsgivers reelle kostnader ved rettsstridig fratreden.

Til § 4-4 Lønn ved sykdom og skade

I NOU punkt 11.4.1 gis en informativ gjennomgang av bakgrunnen for gjeldende rett hva gjelder lønn ved sykdom og skade etter SML § 28 nr. 2, herunder at arbeidsavklaringspenger i praksis ikke utbetales til sjøfolk idet disse i stedet mottar full hyre fra arbeidsgiver. For helhetens skyld må det i tillegg til avgjørelsene i LG-2007-59763 (rett til sykehøyre faller ikke bort ved utløpet av sykepengeperioden) også ses hen til konsekvensen av Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2011 s. 596 som sier at varig tap av helseattest i verneperioden ikke utgjør noe selvstendig grunnlag for oppsigelse, så lenge årsaken til tapet av helseattest har sammenheng med årsaken til at sjømannen er sykemeldt.

Etter Rederiforbundets oppfatning har utviklingen medført at arbeidsgivere til sjøs ikke bare bærer det økonomiske hovedansvaret for den ansattes sykdom i verneperioden, men også i en eventuell rehabiliteringsperiode utover verneperioden. Dette står i sterk kontrast med lovgivers uttalelse i forbindelse med revisjonen av AML i 2005, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 18.3.4 (vår understrekning):

På denne bakgrunn forslår departementet en generell utvidelse av verneperioden ved sykdom fra seks måneder til ett år, jf. forslag til § 15-8 første ledd. Det er i høringsrunden anført at ett år ikke er tilstrekkelig og at vernet bør utvides til å gjelde for hele rehabiliteringsperioden uten noen tidsbegrensning. Det argumenteres med at for enkelte arbeidstakere (med redusert arbeidsevne) kan en oppsigelse komme før tilstanden som medfører fravær er avklart både medisinsk og tilretteleggingsmessig. På den annen side er det også fremkommet synspunkter i høringen om at verneperioden ikke bør strekke seg til 12 måneder i tilfeller der det er avklart på et tidlige tidspunkt at arbeidstakeren ikke vil komme tilbake i arbeid.



Etter departementets vurdering er det verken hensiktsmessig eller ønskelig å foreslå en utvidelse av verneperioden til å gjelde generelt for hele rehabiliteringsperioden eller å gjøre den kortere i enkelte tilfeller. Departementet legger til grunn at forslaget om en generell verneperiode i ett år i de aller fleste tilfeller vil gi arbeidstaker både nødvendig og tilstrekkelig tid å få avklart tilstanden som medfører fravær. Det vil kun unntaksvis kunne fastslås med sikkerhet tidlig i et sykdomsforløp at vedkommende ikke kommer tilbake i arbeid. Erfaring tilsier dessuten at kontakt og tilhørighet øker sannsynligheten for tilbakekomst. På den andre siden kan enkelte sykdomsforløp være meget komplekse og en kan risikere at det tar svært lang tid før tilstanden som er årsak til fraværet er avklart både medisinsk og tilretteleggingsmessig. Det anses ikke rimelig at arbeidsgiver skal bære konsekvensene ved fravær utover ett år.

Siden utvalget er gitt mandat til å søke harmonisering mellom SML og AML, finner Rederiforbundet det naturlig at denne revisjonen går begge veier. I denne sammenheng må det understrekes at det her ikke er tale om å frata arbeidstakerne rettigheter, men å finne en *rimelig balanse mellom arbeidsgivers og samfunnets økonomiske ansvar* for arbeidstakers rehabilitering etter sykdom og skade. Etter AML er arbeidsgivers lønnsplikt ved arbeidstakers sykdom eller skade begrenset til 16 dager, jf. folketrygdløven § 8-19. Det er ikke rimelig at arbeidsgivere til sjøs skal ha ansvar for hele rehabiliteringsperioden til den syke/skadede, ei heller den vesentligste del av denne.

Under enhver omstendighet må urimeligheten som nevnt ovenfor ses i sammenheng med det faktum at sjøfolkenes rettigheter gjennom den nye loven blir styrket på flere punkter, herunder bestemmelsen om 12 måneders verneperiode for alle ansatte, rederiets solidaransvar, styrkede rettigheter ved midlertidig ansettelse, drøftingsplikt før beslutning om oppsigelse, utvidede permisjonsrettigheter, mv. Enda klarere blir urimeligheten når en sammenholder *flertallets* forslag til § 4-4 med utvalgets forslag i § 5-12 om å heve aldersgrensen fra 62 til 70 år for yrkesgrupper som har svært krevende/lange vaktordninger og minimale muligheter for arbeidsgiver til å gjøre tilpasninger for den enkelte arbeidstaker, jf. vår merknad til § 1-1 ovenfor.

Det er ikke en nærmere begrunnelse for å videreføre den urimelige forskjellsbehandlingen av arbeidsgivere til sjøs og på land som over tid har utviklet seg til å bli enda skjevare, og som ikke blir særlig mindre urimelig ved *utvalgets flertalls* kompromissforslag.

På denne bakgrunn gir Rederiforbundet sin tilslutning til *mindretallets* forslag, slik at arbeidsgivers lønnsansvar for syke/skadede sjøfolk blir det samme som arbeidsgiveres lønnsansvar for syke/skadede landansatte, dog slik at MLCs regel om lønnskompensasjon i minimum 16 uker ivaretas.

Det må i denne sammenheng understrekes at sjøfolkenes rettigheter likevel vil ligge godt over MLCs minimumsregel all den tid MLC bygger på et snevrere sykdoms- og skadebegrep enn SML (etter MLC må sykdommen, skaden eller døden inntreffe mens arbeidstakeren er i arbeid i henhold til ansettelsesavtalen eller den må oppstå som følge av ansettelsen i henhold til slik avtale). Videre åpner MLC (standard A4.2 nr. 5) for at rederens (les: arbeidsgivers) ansvar kan avgrenses mot skade som ikke er pådratt i skipets tjeneste.

For øvrig har vi følgende merknader til *flertallets* forslag:

Det synes som om *utvalgets flertall* ser for seg at kompromissforslaget i praksis ikke vil innebære annet enn at sjøfolks arbeidsgiveres lønnsplikt vil knytte seg til differansen mellom 6 G og den avtalte lønnen i inntil 12 måneder, som tilsvarer verneperioden. Siden lønnsplikten ikke er knyttet opp mot at arbeidstaker faktisk har krav på sykepenger eller andre tilsvarende ytelser, vil ikke dette alltid være tilfellet.

For det første vises det til at en arbeidsgiver, etter *flertallets*, forslag vil kunne ha lønnsplikt overfor en arbeidstaker som har vært sykemeldt i 12 måneder, for så å komme tilbake i arbeid for en periode kortere enn 26 uker (etter folketrygdloven § 8-12 annet ledd må arbeidstakeren arbeide i 26 uker før han/hun har opptjent nye sykepengerrettigheter) for deretter på ny å bli sykemeldt. Denne arbeidstakeren vil altså ikke ha krav på sykepenger etter folketrygden, men kan ha krav på full lønn fra arbeidsgiver inntil 12 nye måneder, forutsatt at fraværet ikke anses som «kort», jf. *flertallets* presisering i NOU punkt 11.6 om at en kort arbeidsfør periode etter ett års sykefravær ikke skal utløse en ny 12-måneders periode eller 16-ukers periode. Hva som er en «kort periode» fremstår som svært uklart, og *flertallets* uttalelse om at vurderingen ikke nødvendigvis vil være den samme som etter utkastet § 5-7 om beregning av verneperiode gir liten veiledning. Vi vil derfor foreslå følgende endring i spesialmerknedene til § 4-4 for å klargjøre «kort periode»/«sammenhengende forhold»:

Dersom arbeidstakeren blir arbeidsfør i en kort periode før vedkommende igjen blir arbeidsufør på grunn av samme sykdom eller skade, må situasjonen ses i sammenheng. En kort periode som arbeidsfør skal altså ikke utløse en ny ettårsperiode eller 16 ukers periode med rett til lønn. Hva som utgjør en kort periode må være gjenstand for en konkret vurdering. Ved vurderingen av om flere perioder med arbeidsuførhet skal anses som et sammenhengende forhold eller ulike forhold der det løper en ny frist, er det ikke gitt at vurderingen vil være den samme som etter utkastet § 5-7 om beregning av verneperiodens lengde. Dette med bakgrunn i at bestemmelsene har ulike formål. Ut fra dette må det derfor kunne legges til grunn at det skal mindre til å vurdere flere tilfeller av arbeidsuførhet etter § 4-4 som samme forhold enn etter § 5-7.

Ovennevnte problem kan videre avhjelpest ved at det i lovteksten presiseres at lønnsplikten forutsetter at arbeidstaker faktisk har krav på sykepenger eller andre trygdeytelser. Videre må forskrift om arbeidsavklaringspenger (FOR-2010-02-10-152) § 14 endres slik at arbeidsavklaringspenger i praksis også utbetales til sjøfolk. Det antas at tanken bak avkortingsregelen i § 14 er at en ikke skal få full utbetaling av arbeidsavklaringspenger dersom arbeidsevnen er delvis i behold, eller at arbeidstakeren skal komme bedre ut med arbeidsavklaringspenger og eventuelle økonomiske goder fra arbeidsgiver enn om vedkommende var i fullt arbeid. For sjøfolk vil avkortingsregelen medføre at selv om de ikke er i stand til å tilby sin arbeidsevne, vil de like fullt få full lønn fra arbeidsgiver etter å ha gått over på arbeidsavklaringspenger.

For det annet vises det til at en ansatt som er sykemeldt i 11 måneder og som jobber i en kortere periode, men som ikke anses som «kort», på ny kan bli sykemeldt i ytterligere 12 måneder. I enkelttilfeller kan dette repetere seg. Eksempelet viser at sjøfolks arbeidsgivere vil kunne være økonomisk ansvarlig for den ansatte langt utover 12 måneder. Skulle det i fremtiden gjøres innstramninger i sykepengeordningen, vil regningen sendes til arbeidsgiver alene.

Et annet uheldig, og angivelig utilsiktet, utslag av *flertallets* forslag slik det nå fremstår knytter seg til § 4-4 lest i sammenheng med bestemmelsen i folketrygdloven § 11-13 annet ledd, der bokstav c) er særlig aktuell. Fra folketrygdloven § 11-13 annet ledd hitsettes følgende:

Det kan også gis arbeidsavklaringspenger i inntil seks måneder til medlem som ikke har opparbeidet seg ny rett til sykepenger etter kapittel 8 og som

- a) tidligere har mottatt arbeidsavklaringspenger og som innen seks måneder igjen blir arbeidsufør som følge av en annen sykdom, selv om nedsettelsen av arbeidsevnen antas å være rent forbigående,
- b) tidligere har mottatt arbeidsavklaringspenger og som innen ett år igjen blir

arbeidsufør som følge av samme sykdom, selv om nedsettelsen av arbeidsevnen antas å være rent forbigående, eller

- c) tidligere har mottatt sykepenger etter kapittel 8 i til sammen 248, 250 eller 260 sykepengedager i løpet av de siste tre årene (§ 8-12), og igjen blir arbeidsufør mens vedkommende er i arbeid.

Bestemmelsen vil kunne medføre svært urimelige resultater overfor arbeidsgiver på grunn av ovennevnte avkortingsregel for arbeidsavklaringspenger i forskriftens § 14. Hvorvidt ordlyden «ikke har opparbeidet seg ny rett til sykepenger etter kapittel 8» faller inn under ordlyden i utkastet § 4-4 «som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 og som heller ikke mottar tilsvarende ytelse fra trygdeordning i sitt hjemland», fremstår ikke som klart. For det tilfellet at disse arbeidstakerne anses å være omfattet av sykepengereglene i kapittel 8 selv om de ikke har opparbeidet seg ny rett til sykepenger, vil arbeidsgiver kunne være lønnspliktig i inntil 12 måneder. I motsatt fall vil perioden begrenses til 16 uker.

Se også våre merknader til § 5-7 vedrørende varig tap av helseattest.

Et utfall av *flertallets* forslag vil i motsetning til *flertallets* intensjon medføre *utstøtelse av arbeidstaker*. Det vises til at arbeidsgiver tvinges til å gå til oppsigelse så snart dette fremstår som mulig for å unngå byrdefulle lønnskostnader. Dette vil særlig aktualisere seg innenfor segmenter av næringen der marginene stadig presses nedover som et resultat av den internasjonale konkurransen.

Til § 4-6 Rett til fri hjemreise

Rederiforbundet oppfatter det slik at bestemmelsen forsøker å samle og forenkle dagens regler om rett til fri hjemreise, som kan fravikes ved tariffavtale, jf. NIS-loven § 8.

På NIS-skip vil ansettelses-/seilingsperioden ofte ha lenger varighet enn seks måneder. Bestemmelsens *første ledd bokstav a* er vanskelig for NIS - og ikke praktisk for NOR-fartøy. På denne bakgrunn bør *første ledd bokstav a)* strykes. Alternativt må det åpnes for fravik for NIS.

Bestemmelsen *første ledd bokstav g)* bør endres idet det fremstår som en selvmotsigelse å pålegge en insolvent arbeidsgiver økonomiske forpliktelser. For øvrig vises det til at rederiets garantiplikt etter SAL § 4-7 (NIS) og lønns- og hjemreisegarantien (NOR).

Departementet får i *tredje ledd* hjemmel til å gi nærmere bestemmelser om forhold som nevnt i bokstav a til g. Dette samsvarer dårlig med formuleringen i *bokstav a) og b)* som gir departementet adgang til å gjøre unntak i forskrift *første ledd*.

Tredje ledd bokstav b) bør uansett strykes idet § 4-6 *første ledd bokstav a)* bør strykes. Om det gis unntak for NIS, samtidig som bestemmelsen ikke er praktisk for NOR, er det ikke behov for slike bestemmelser.

Tredje ledd bokstav d) bør ikke reguleres i forskrift, men overlates til tariffpartene å bestemme.

Tredje ledd bokstav e) gjelder hjemreisegarantien som er en spesialordning for NIS, og bør lovteknisk stå i en egen samlebestemmelse, sammen med det som tidligere sto i SML § 8 femte ledd:

”Staten og det rederi sjømannen er i tjeneste hos ved fratredelsen, bærer hver sin halvpart av utgiftene ved hjemreise etter denne paragraf. Dette gjelder selv om

sjømannen også har rett til fri reise for rederiets regning til sitt bosted etter annen bestemmelse i denne lov.”

Enkelte praktiske bestemmelser i SML synes å ha falt ut ved utformingen av § 4-6. Det legges til grunn at dette skyldes en forglemmelse, og det forutsettes at disse bestemmelsene vil flyttes til forskrifter. Dette gjelder SML § 6 tredje ledd og § 8 tredje ledd.

Til § 4-7 Rederiets garantiplikt

Det forutsettes at forskriftshjemmelen i tredje ledd benyttes slik at det i tråd med gjeldende forskrift klargjøres hva garantien skal omfatte.

Til § 5-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

Etter ordlyden i første ledd er utgangspunktet at det skal drøftes med både arbeidstaker og hans tillitsvalgte, med mindre den ansatte ikke ønsker at den tillitsvalgte skal være til stede. Etter vår oppfatning vil det naturlige være et motsatt utgangspunkt, slik at den tillitsvalgte deltar dersom arbeidstakeren ønsket det. Dette kan formuleres slik:

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet, så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstaker. Arbeidstakers tillitsvalgte deltar på drøftelsesmøtet dersom arbeidstaker ønsker det.

Selv om det ikke fremgår særlig klart av ordlyden i annet ledd, stiller bestemmelsen etter uttalelsene i motivene krav til kollektiv informasjon og drøfting før masseoppsigelser, jf. NOU punkt 12.4 (s. 164). Rederiforbundet tiltrer utvalgets mindretalls dissens, jf. NOU punkt 12.2.2 (s. 153). Vi vil særlig fremheve at det av konkurransehensyn – og prinsipielle hensyn - er uheldig å innføre særnorske krav for skipsfarten på områder EU-retten åpner for å gjøre unntak.

Til § 5-3 Formkrav ved oppsigelse

Tredje ledd bokstav b) må strykes dersom mindretallets forslag til § 5-10 får tilslutning, jf. nedenfor.

Til § 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

Ordlyden i bestemmelsens første ledd *in fine* om at formuriktighet ikke medfører ugyldighet for tilfeller der «særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig» samsvarer ikke med uttalelsene i motivene der følgende fremgår: «Unntaket bør derfor være betinget av at ugyldighet er åpenbart urimelig, men uten at det kreves særlige omstendigheter», jf. (NOU punkt 12.2.3.(s. 154) Videre fremgår det klart av motivene at utvalget har ønsket en mindre streng praksis enn den som er etter AML. Ordene «særlige omstendigheter» må strykes for å rette opp det som fremstår som en feilskrift.

Bestemmelsen er ny og det er nødvendig med unntak for NIS. Unntaksadgangen fremgår ikke av forslag til endringer i NIS-loven. Vi legger til grunn at det skyldes en inkurie at det ikke er åpnet for NIS-unntak her, og vi legger til grunn at det rettes opp i dette.

Til § 5-6 Vern mot usaklig oppsigelse (stillingsvernet ved overdragelse)

Det fremgår utvalgets innstilling at formålet med utformingen av forslaget til § 15-6 fjerde ledd er å videreføre gjeldende rett, jf. NOU punkt 12.3.3 (s. 158 første spalte tredje avsnitt). Rederiforbundet er enig i at man skal videreføre gjeldende rett om stillingsvernet ved overdragelse av rederi etter SML § 19 nr.1 femte ledd. Imidlertid er vi uenig i forslaget til

utforming av bestemmelsen. Vi er heller ikke enig i deler av omtalen av gjeldende rett, som etter vårt syn ikke er dekkende for innholdet i gjeldende rett.

Sjømannsloven ble i 1985 endret gjennom at det ble innført regler om rederiansettelse. Dette innebar avvikling av det såkalte løsarbeidersystemet der sjømannen var ansatt på det enkelte skip for den enkelte reise. Rederiansettelse innebærer at sjømannen blir fast ansatt i rederiet med rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip, jf. SML § 3 *annet ledd*. Inntil lovendring av 19. desember 2008 nr. 23 bygget sjømannsloven på at med rederiet forstås sjømannens arbeidsgiver, jf. SML § 1 *tredje ledd* der det fremgår at «Kongen kan gi forskrift om at loven skal gjelde for annen arbeidsgiver enn rederiet.» Loven forutsetter dermed uttrykkelig at med rederi etter sjømannsloven menes sjømannens arbeidsgiver.

Som en naturlig konsekvens av at sjømannsloven bygger på den forutsetning at rederiet er sjømannens arbeidsgiver, og forslaget til SAL innfører begrepet arbeidsgiver, er det etter vårt syn naturlig at stillingsvernet etter § 5-6 *fjerde ledd* begrenses til å gjelde overdragelse av arbeidsgivers virksomhet. Vi foreslår derfor at ordlyden endres slik at bestemmelsen lyder som følger:

Overdragelse av arbeidsgivers virksomhet til ny arbeidsgiver, er ikke i seg selv saklig grunn til oppsigelse.

På denne måten klargjøres at innehaverskifte i andre selskaper enn arbeidsgivers virksomhet ikke vil omfattes av stillingsvernsreglene ved overdragelse av virksomhet. I dag er de fleste ansatte til sjøs ansatt i rene arbeidsgiverselskaper og som er selskaper som ikke har annet formål enn å stille arbeidstakere til disposisjon for en oppdragsgiver. Dette er en utvikling som har funnet sted over tid og som i den senere tid har blitt forsterket blant annet som følge av reglene i foretakspensjonsloven som krever at alle ansatte i et foretak skal ha samme pensjonsordning. I rederivirksomhet er derfor sjøansatte og landansatte som regel ansatt i egne selskaper. I forhold til sjøansatte så er det igjen vanlig at ansatte som er omfattet av folketrygden og utenlandske ansatte som ikke er omfattet av folketrygden, er ansatt i egne selskaper.

I utvalgets innstilling side 158 første spalte femte avsnitt fremgår følgende:

Der arbeidstaker er ansatt i et selskap som bemanner skip, vil bestemmelsen på tilsvarende måte komme til anvendelse ved samlet overdragelse av bemanningsvirksomheten, men ikke dersom det er bemanningen av et enkelt skip som overtas av et annet selskap. Utvalget antar at det mellom disse to utgangspunktene kan tenkes enkelte overdragelsessituasjoner der reglene bør komme til anvendelse. Dersom et bemanningsselskap er særlig tett tilknyttet selskapene som eier eller drifter skip, for eksempel ved å inngå i samme konsern, kan det tenkes at overdragelse av andre selskaper i konsernet i realiteten også skal anses som en overføring av ansettelsesforholdene for arbeidstakerne i bemanningsselskapet. Der arbeidstaker er ansatt i et selskap som bemanner skip, vil bestemmelsen på tilsvarende måte komme til anvendelse ved samlet overdragelse av bemanningsvirksomheten, men ikke dersom det er bemanningen av et enkelt skip som overtas av et annet selskap. Utvalget antar at det mellom disse to utgangspunktene kan tenkes enkelte overdragelsessituasjoner der reglene bør komme til anvendelse. Dersom et bemanningsselskap er særlig tett tilknyttet selskapene som eier eller drifter skip, for eksempel ved å inngå i samme konsern, kan det tenkes at overdragelse av andre selskaper i konsernet i realiteten også skal

anses som en overføring av ansettelsesforholdene for arbeidstakerne i bemanningsselskapet.

Rederiforbundet er enig i at reglene om overdragelse ikke kommer til anvendelse dersom ansvaret for bemanningen av et skip overtas av et annet selskap. Dette er en naturlig konsekvens av at oppdraget for bemanningen av skipet (managementavtalen) er opphørt slik at man ikke har å gjøre med overdragelse av arbeidsgivers virksomhet. Vi er imidlertid ikke enig i at bestemmelsen også skal kunne komme til anvendelse dersom «*et bemannings-selskap er særlig tett tilknyttet selskaper som eier eller drifter skipet*» og at dette i realiteten vil kunne anses som «*overføring av ansettelsesforholdene*». Etter vårt syn vil omfanget av bemanningsoppdraget også i slike tilfeller bero på innholdet i managementavtalen, og vi kan ikke se noen som helst grunn til at innehaverskifte hos arbeidsgiverselskapets kunder skal omfattes av stillingsvernsreglene ved overdragelse av arbeidsgivers virksomhet. En viktig side av stillingsvernsreglene er at det er klarhet og forutberegnelighet i forhold til hva som omfattes av reglene. Etter vårt syn oppstår det gjennom omtalen av overdragelse av andre selskaper en uklarhet som er meget uheldig og som bidrar til å skape usikkerhet i forhold til hva som omfattes av reglene. Når utvalget uttaler at man med uttrykket «overdragelse av en samlet virksomhet», jf. NOU punkt 12.3.3 (s. 158 andre spalte første avsnitt), har ment å skape en viss fleksibilitet som er tilsiktet, er dette, etter vårt syn, ikke i tråd med gjeldende rett og det er også svært uheldig at man her skaper en tilsiktet uklarhet.

Til § 5-7 Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

Verneperioden er som det fremgår av våre merknader til § 4-4 ovenfor ment å gi arbeidstaker både nødvendig og tilstrekkelig tid å få avklart tilstanden som medfører fravær, både medisinsk og tilretteleggingsmessig, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 18.3.4. Sjøfolk må oppfylle visse helsekrav for å kunne arbeide til sjøs, jf. skipssikkerhetsloven. Når en arbeidstaker til sjøs *varig* mister sitt helsesertifikat og det er klart at vedkommende ikke kommer til å kunne tilby sin arbeidskraft til denne arbeidsgiveren igjen (samtidig som vedkommende får utbetalt erstatning for dette), er det etter vår oppfatning ikke rimelig at arbeidsgiver må vente til verneperioden er utløpt før oppsigelse kan gis. Arbeidstaker vil fanges opp av andre ordninger.

På denne bakgrunn foreslås følgende tilføyelse til bestemmelsens *første ledd in fine*:

[...]Jinntrådte, med mindre arbeidstakeren varig mister sitt helsesertifikat.

Til § 5-10 Retten til å fortsette i stillingen

Innledningsvis vil vi bemerke at det er uheldig og gir et misvisende signal at bestemmelsens overskrift er identisk med AML § 15-11 som har et motsatt utgangspunkt. Vi vil derfor foreslå at overskriften endres slik (se nedenfor om våre forutsetninger for alternativ 1 og 2):

Alt. 1: Krav om å gjeninntre i stillingen

Alt. 2: Krav om å fortsette i stillingen

Rederiforbundet støtter mindretallets syn om at dagens ordning bør videreføres, dog slik at det også presiseres i motivene at bestemmelsen ikke kan omgås ved bruk av midlertidig forføyning, jf. tvisteloven kapittel 34. Det vises til at bestemmelsen etter nøye overveielser ikke ble endret ved endringen av sjømannsloven i 1985, jf. følgende uttalelse i Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) side 4 (vår understrekning):

[...] Regjeringen legger fram sine forslag om endringer i sjøfartslovgivningen etter en nøye vurdering av de ulike interesser i saken.

Videre fremgår følgende av spesialmotivene til § 20 i endringsloven, jf. Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) side 32-33 (vår understrekning):

Videre gis sjømannen ikke slik som i arbeidsmiljøloven rett til å fortsette i 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 ombord, jfr. for øvrig de generelle merknader.

Etter Rederiforbundets oppfatning er det intet som tilsier at denne vurderingen vil være annerledes i dag, og utvalgets flertall har heller ikke redegjort for hvorfor de særlige forhold som gjør seg gjeldende til sjøs (se våre merknader til § 1-1 og 24-timerssamfunnet mv.) ikke vil skape praktiske utfordringer for den foreslåtte mellomløsningen.

Avslutningsvis påpekes det at tilsvarende bestemmelser er ukjent i internasjonal skipsfart, og at utkastet til § 5-10 blir en norsk særegenhet om den blir stående.

Rederiforbundet vil også knytte noen kommentarer til *flertallets* forslag:

For det første bør overskriften til bestemmelsen endres slik det fremgår av *alternativ 2* ovenfor.

For det annet tar den ubetingede retten til å fortsette i stillingen så lenge forhandlingene pågår ikke inn over seg de særlige utfordringer dette medfører til sjøs når det gjelder sikkerhet samt sosiale og miljømessige utfordringer for de øvrige om bord i 24-timerssamfunnet – utfordringer som også *flertallet* erkjenner at foreligger, jf. NOU punkt 12.3.6 (s. 160). Forhandlingene vil normalt pågå over en 6-ukersperiode, jf. utkastet § 6-1 *annet, tredje og femte ledd*. Videre vil utfordringer knyttet til å skaffe avløser midt i en seilingsperiode kunne medføre at den ansatte blir stående i stillingen enda lenger enn dette. Dette er svært uheldig, og det er ikke rimelig at arbeidsgiver skal pålegges ansvaret for sikkerheten i slike situasjoner.

Utfordringene som oppstår om bord dersom det åpnes for å fortsette i stillingen under forhandlingene, og eventuelt inntil saken er rettskraftig avgjort, vil kunne gjøre seg gjeldende med ulik styrke avhengig av hvilken stilling vedkommende har om bord, om skipet går i en fart der de ansatte både arbeider og bor om bord, seilingstidens lengde, ol. Etter vårt syn vil det være spesielt krevende i forhold til sikkerhet og arbeidsmiljø å la ansatte fortsette i stillingen dersom årsaken til oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold, særlig samarbeidsproblemer. I slike tilfeller bør det derfor ikke være anledning til å treffe kjennelse om rett til å fortsette i stillingen. Etter vår oppfatning vil hensynet til den ansatte måtte ivaretas gjennom erstatningsregler knyttet til eventuelle usaklige oppsigelser, jf. utkastet § 5-11 annet ledd.

Flertallets forslag kan reise prosessuelle spørsmål som ikke er omtalt. Det vises eksempelvis til situasjoner der retten ved kjennelse gir arbeidstaker medhold i gjeninntredenbegjæringen, mens arbeidsgiver i dommen som avgjør hovedspørsmålet frifinnes for arbeidstakers påstand om ugyldighet. For det tilfellet at arbeidstaker anker dommen, kan det reises spørsmål om han også kan fremsette ny begjæring om gjeninntreden. Dette bør lovgiver ta stilling til og omtale.

Reglene om midlertidig forføyning i tvisteloven kapittel 34 er heller ikke omtalt. Etter vår oppfatning bør det klart fremgå at disse bestemmelsene ikke supplerer spesialbestemmelsen i § 5-10.

Et alternativ til *flertallets* forslag vil kunne være at bestemmelsens overskrift lyder som alternativ 1 ovenfor og at §§ 5-10 og 6-2 tredje ledd lyder slik:

Ny § 5-10:

Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 6-2 (3), kan retten etter krav fra arbeidstaker bestemme at arbeidstaker kan fortsette i stillingen under sakens behandling dersom det foreligger særlige forhold som tilsier at det vil være klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes inntil saken er rettskraftig avgjort. Dette gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt.

Ny § 6-2 tredje ledd:

Krav om å fortsette i stillingen etter § 5-10, kan fremmes dersom søksmål reises innen åtte uker fra tidspunktet da oppsigelsen fant sted. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 5-4 første og andre ledd.

På denne måten vil de helt spesielle tilfellene kunne fanges opp, samtidig som sikkerheten til skip og mannskap ivaretas.

Til § 5-12 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Etter gjeldende rett er pensjonsretten som følger av SML § 19 nr. 1 tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse med fratreden etter fylte 62 år, jf. en antitetisk tolkning av nevnte bestemmelse. Dagens bestemmelse må derfor ses i sammenheng med pensjonsvilkårene for sjøfolk. Selv om aldersgrensen har en side til pensjonsspørsmål, er utvalgets mandat avgrenset mot en vurdering av pensjon (pensjonstrygd for sjømenn). Mye er i støpeskjeen hva gjelder pensjonsrettigheter, herunder pensjon etter folketrygden. Rederiforbundet mener derfor at aldersgrensen uansett bør *evalueres* når spørsmålet rundt pensjon for sjøfolk er avklart.

Rederiforbundet er enig i utvalgets syn om at utviklingen i rettspraksis (i Norge og i EU) tilsier at det i dag er betydelig tvil om en generell aldersgrense på 62 år i skipsfart er i overensstemmelse med EUs rammedirektiv om forbud mot aldersdiskriminering. Vi mener imidlertid at situasjonen for arbeidstakere til sjøs ikke kan sammenliknes med situasjonen til arbeidstakere på land. Det vises særlig til 24-timerssamfunnets sikkerhetsmessige utfordringer og arbeidsgivers begrensede muligheter for å tilpasse arbeidet for den enkelte, jf. våre kommentarer til utkastet § 1-1 ovenfor. Andre sikkerhetsmessige utfordringer for virksomheter som eksempelvis nevnt i NOU punkt 12.3.7 in fine (s. 163) kan knytte seg til konsekvensene av ansiennitetsprinsippet ved nedbemanningssituasjoner og en eventuell rett til å fortsette i stillingen. Kravet om helseattest vil, slik dette praktiseres i dag, ikke kunne avhjelpe de sikkerhetsmessige utfordringene. Det vises til at tregere reaksjonsevne, mindre utholdenhet, mv. er vanskelig å dokumentere gjennom en legeundersøkelse, og kanskje enda vanskeligere å dokumentere i forhold til en eventuell oppsigelsessak. I denne sammenheng påpekes det at helsekravene til sjøs ikke på langt nær er like strenge som for brannmenn, som har 60 års aldersgrense (kan velge å gå av ved 57 år), til tross for at en sjømann i en krisesituasjon må håndtere liknende situasjoner.

Ovennevnte forhold tilsier at det foreligger saklige hensyn for å ha en lovbestemt aldersgrense til sjøs som er lavere enn den generelle aldersgrensen på land, jf. fraviktsadgangen i direktivet art. 6 nr. 1. Hvorvidt eventuelle bedriftsinterne aldersgrenser vil

stå seg er usikkert, og en slik løsning gir dårlig forutberegnelighet for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

En heving av aldersgrensen må også ses i sammenheng med det faktum at arbeidsgivere til sjøs pålegges et større økonomisk ansvar for de arbeidstakere som (av økonomiske grunner) ønsker å stå i stillingen utover 62 år, men som ikke makter det. Det vises til bestemmelser om forlengede verneperioder, flertallets forslag om retten til å fortsette i stillingen, arbeidsgivers lønnsplikt ved sykdom og at varig tap av helseattest ikke gir saklig grunn for oppsigelse, jf. Rt. 2011 s. 596. På denne bakgrunn vil vi foreslå at aldersgrensen heves fra 62 til 65 år.

§ 5-14 Avskjed

Rederiforbundet er enig i forslaget til § 5-15 første ledd som omfatter de materielle vilkårene for avskjed. Det fremgår av utvalgets innstilling at utvalget ikke ønsker å endre rettstilstanden for adgang til avskjed etter sjømannsloven, jf. NOU punkt 12.3.9 (s.164 første spalte tredje avsnitt første punktum og fjerde avsnitt fjerde punktum). Dette innebærer blant annet at rettspraksis for hva som er gyldig avskjedsgrunn etter SML § 15 fortsatt vil være relevant etter forslaget til § 5-15 første ledd. Vi er også enig i dette.

I omtalen av gjeldende rett i tredje avsnitt uttaler imidlertid utvalget at avskjedsadgangen etter sjømannsloven tilsvarer AML § 15-14 og at sjømannsloven "*dermed heller ikke gir noen videre avskjedsadgang.*" Etter vårt syn er ikke innholdet i den til dels kasuistiske utformingen av den gjeldende bestemmelsen i sjømannsloven § 15, nødvendigvis helt sammenfallende med bestemmelsen i AML § 15-14 som forslaget til § 5-15 første ledd bygger på. Dette gjelder særlig sjømannsloven § 15 b), d) og f). Etter vårt syn er derfor uttalelsene i NOU punkt 12.3.9 om forholdet til AML § 15-14 noe uheldig og delvis i strid med utvalgets utgangspunkt om å videreføre rettstilstanden etter SML § 15.

På denne bakgrunn vil vi anmode departementet om å klargjøre forståelsen av forslaget til § 5-15 første ledd slik at det ikke nødvendigvis er parallellitet mellom bestemmelsene i utkastet § 5-15 første ledd og AML § 15-14.

Til kapittel VII Rett til permisjon – Generelle merknader

Rederiforbundet oppfatter det slik at dette kapittelet viderefører gjeldende rett hva angår fødsels- og foreldrepermisjon, herunder det som følger av permisjonsforskriften, jf. FOR-2007-11-08-1231. Imidlertid er det også tilkommet nye bestemmelser etter mønster fra AML, som etter vår oppfatning ikke i tilstrekkelig grad er tilpasset utenriks sjøfart. Utvalget behandler i sin innstilling forholdene til sjøs rent generelt uten at det tas tilstrekkelig høyde for at det gjør seg gjeldende store variasjoner. Vi vil her, for vår del, vise til at det for eksempel er svært mange skip i utenriksfart registrert i NOR som sjeldent anløper norske havner. Som det vil fremgå nedenfor vil flere av bestemmelsene skape praktiske problemer når det gjelder gjennomføringen. Dette kan imidlertid avhjelpes dersom det gjøres unntak for utenriksfart.

Til § 7-1 Svangerskapskontroll

Rederiforbundet forstår utvalget slik at kontrollene primært bør legges til friperioder, noe som er både fornuftig og naturlig.

Til § 7-2 Svangerskapspermisjon

Bestemmelsen gir rett til permisjon når svangerskapet har vart i seks måneder. Etter seks måneder vil den gravide kunne få helsesertifikat for arbeid på skip i kystnære farvann. Etter ordlyden er denne permisjonen frivillig og krever ingen nærmere begrunnelse. Det er greit. Imidlertid mangler utkastet en viktig bestemmelse som tilsvarer dagens permisjonsforskrift § 4 om at skipsføreren eller rederiet (arbeidsgiver) kan kreve at arbeidstakeren søker permisjon fra tjenesten om bord når svangerskapet er minst seks måneder fremskredet.

Etter vår oppfatning er det viktig at SAL både ivaretar hensynet til den gravide og hensynet til den generelle sikkerhet om bord, og det er behov for at man tar inn en regel tilsvarende permisjonsforskriftens § 4.

For øvrig vil vi påpeke at etter folketrygdloven § 14-4 vil en arbeidstaker ha rett til svangerskapsenger dersom hun etter bestemmelse i lov eller forskrift blir pålagt å slutte i arbeidet fordi hun er gravid, men ikke dersom hun frivillig søker permisjon. Departementet oppfordres til å se nærmere på de praktiske konsekvenser denne side av saken kan få.

Til § 7-5 Foreldrepermisjon

Etter *første ledd* har foreldre rett til 12 måneder foreldrepermisjon samlet sett etter §§ 7-5, 7-2 og 7-4. Man har likevel uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra trygden. Ettersom man ikke vil kunne få rett til foreldrepenger fra trygden basert på permisjon etter eget ønske etter § 7-2, er henvisningen til denne bestemmelsen misvisende.

Til § 7-6 Delvis permisjon

Rederiforbundet vil bemerke at bestemmelsen neppe er utformet med sjøfart for øye, og det vil i praksis være vanskelig å innvilge delvis permisjon uten at dette medfører «vesentlige ulemper for arbeidsgiver». På denne bakgrunn kan bestemmelsen gi inntrykk av at arbeidstakeren har en rettighet som det i praksis sjelden vil være mulighet for å benytte seg av. Etter vår oppfatning er dette uheldig.

Til § 7-8 Barns og barnepassers sykdom

På den ene side vil bestemmelsen medføre åpenbare utfordringer for skip som har seilingsperioder over en viss varighet og/eller skip som anløper havner langt unna arbeidstakers (sykt barns) bopel. På den annen side vil krav til sikkerhetsbemanning, sertifikater, visum, mv. medføre store praktiske utfordringer knyttet til muligheten for å skaffe en erstatting på kort/kortere varsel. *Tredje ledd bokstav c)* åpner for at det i forskrift gis unntak fra bestemmelsen for visse typer fart. Det forutsettes at denne forskriftshjemmelen benyttes og at den er på plass ved lovens ikrafttredelse, jf. ovenfor om innenriks og utenriks fart under våre generelle merknader til *kapittel VII*.

Til § 7-9 Omsorg for og pleie av nære pårørende

Bestemmelsen tilsvarer dagens SML § 11 *første ledd*, men inneholder tilsynelatende ingen hjemmel for rett til permisjon når nærstående har avgått ved døden slik SML § 11 gjør.

Til § 7-12 Offentlige verv

Denne bestemmelsen er ny og antas å kunne skape praktiske utfordringer knyttet til ansatte som har statlige, fylkeskommunale og kommunale verv, styrer, råd og utvalg mv. som er opprettet i medhold av lov.

Rederiforbundet har merket seg uttalelsen i motivene om at permisjonen normalt kompenseres av det offentlige organet man er oppnevnt av, men dette synes ikke å gjelde merkostnader som faller på arbeidsgiver knyttet til det å skaffe en erstatter. Reiseutgiftene kan bli betydelige i enkelte tilfeller. I tillegg vil det å skaffe en erstatter med nødvendige papirer og kompetanse være vanskelig.

På denne bakgrunn antar Rederiforbundet at det beror på en inkurie at bestemmelsen ikke gjør unntak for utenriks fart, eventuelt at det ikke er gitt forskriftshjemmel for slikt unntak som i så fall må forutsettes å være på plass ved lovens ikrafttredelse.

Til § 8-4 Erstatning for eiendeler

Rederiforbundet har merket seg at § 8-4 legger rederiet et objektiv og ubegrenset ansvar, dog slik at ansvaret kan lempes etter *tredje punktum*. Domstolene står fritt med hensyn til sin vurdering av om, og eventuelt i hvilken utstrekning, lempning skal finne sted, herunder om ansvaret skal settes til null. Etter rettspraksis skal det imidlertid en del til for at domstolene finner grunn til å lempe ansvar.

Etter vår oppfatning bør det derfor settes et tak for hvor høy erstatning en kan kreve for en enkelt gjenstand og/eller totalt. Dette taket bør gjøres dynamisk og kan gjerne knyttes opp mot folketrygdens grunnbeløp, G. Dette kan eventuelt fastsettes i forskrift, men det forutsetter at departementet får en forskriftshjemmel.

Til § 9-1 Kontrolltiltak

Første ledd sier at det er rederiet som kan iverksette kontrolltiltak og *annet ledd* stiller krav om drøftelser mellom «rederiet» og de tillitsvalgte. I enkelte tilfeller vil rederiet være det naturlige subjekt, mens det i andre tilfeller vil være mer naturlig at spørsmålet om iverksetting og drøftelse knyttes til «arbeidsgiveren». Det antas at organiseringen av rederiet/virksomheten vil være avgjørende i så hensende. Loven bør derfor være mer fleksibelt utformet på dette punkt.

Til § 9-4 Rett til å gå i land i fritiden

Siste setning om at arbeidstaker har krav på en «passende godtgjørelse» dersom han/hun pga. skipets forhold må bli om bord under skipet opphold i havn, antas å være en historisk etterlevning fra en tid med lange seilingsperioder. Det vises til at seilingsperiodene i dag er ned mot fire uker og at *arbeidstaker får lønn som kompenserer ulempen ved at arbeidstakeren ikke kan gå i land i sin fritid om bord*. Sett i lys av dagens situasjon er det ikke rimelig at arbeidsgiver skal gi ekstra kompensasjon for en eventuell manglende mulighet for å ha fritid i land dersom skipet har opphold i havn all den tid dette allerede er kompensert. En annen side ved denne saken er at det er strenge regler for å holde sjøvaktene. Når sjøvaktene er brekt, får arbeidstakeren etter fast praksis rett til å gå i land.

For øvrig bemerkes det at det kan være uklart hva som menes med å ligge i havn. Motivene uttaler imidlertid at begrepet havn må forstås vidt, slik at også sikker ankringsplass omfattes.

I alle utenlandske tariff er det sagt at det ikke ytes kompensasjon dersom vedkommende ikke kommer i land fordi dette er inkludert i grunnlønnen ("basic wage").

Vi vil etter dette foreslå at utkastet § 9-4 strykes.

Til § 9-5 Rett til å fratre

Rederiforbundet tiltrer *flertallets* vurdering av spørsmålet om rett til å fratre i piratfarvann, jf. NOU punkt 16 (s. 193 flg.). I tillegg til at *mindretallets* forslag vil innebære en særnorsk bestemmelse innen skipsfart, vil forslaget medføre sikkerhetsmessig vanskelige situasjoner for øvrig mannskap og skip. Det understrekes at situasjonen for skip i piratfarvann ikke kan sammenliknes med piratfare på land.

Til § 9-7 Rett til å fremsette klage

Etter bestemmelsenes ordlyd synes det som om klager skal rettes direkte til rederiet. Når det gjelder forhold som gjelder *skipstjenesten*, ville det naturlige være først å klage til laveste overordnede nivå, noe som også fremgår av motivene. Når det gjelder klager som gjelder arbeidsforholdet, ville det naturlige være å ta dette opp med arbeidsgiveren.

Etter vår oppfatning burde ordlyden ha vært formulert mer i samsvar med motivene og det praktiske liv. En slik utforming ville også ha vært i tråd med MLC standard A5.1.5 om at klager skal søkes løst på lavest mulig nivå.

Til § 10-1 Forbud mot diskriminering

Sjette ledd presiserer at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (dtl.) gjelder. Tilretteleggingsbestemmelsene i dtl. §§ 9 til 12 gjelder imidlertid ikke for skip eller installasjoner og fartøy i virksomhet på kontinentalsokkelen, jf. dtl. § 2. For disse fartøyene gjelder heller ikke rapporteringsplikten i dtl. § 3. På denne bakgrunn finner vi henvisningen i SAL til dtl. som lite opplysende, jf. NOU punkt 17.2.1 (s. 200). Videre finner vi at henvisningen i motivene til at diskrimineringsvernet i SAL i utgangspunktet skal forstås i tråd med diskrimineringsvernet som gjelder i arbeidslivet på land som misvisende, jf. NOU punkt 17.2.2 (s. 200). Det uttalte utgangspunktet passer heller ikke så godt til uttalelsen litt lenger ned på siden om at «tolkningen må skje under hensyn til de særlige forholdene til sjøs».

Til § 12-1 Tilsyn og sertifisering

Rederiforbundet er enig med utvalget i at det bør foretas en evaluering av lovt tekst og håndhevingspraksis om noen år for å bringe på det rene om tilsynet fungerer etter hensikten eller om det er nødvendig med utfyllende regler.

Til § 13-1 Ikrafttreden

Loven forutsettes å tre i kraft senest ved ikrafttredelsen av MLC 20. august 2013. Rederiforbundet forutsetter videre at nødvendige forskrifter, unntak, mv. er på plass samtidig med ikrafttredelse av selve loven slik at det ikke skapes usikkerhet for de norske registrene.

Til § 13-2 Endringer i andre lover

Skipssikkerhetsloven § 3 Lovens geografiske virkeområde

Utvalget har ikke vurdert om det bør foretas endringer i skipsikkerhetsloven § 3. Etter vårt syn er det imidlertid naturlig at departementet, i tråd utvalgets vurderinger knyttet til skipsarbeidslovens geografiske virkeområde i forhold til utenlandske skip, vurderer å

opphøve skipssikkerhetsloven § 3 *andre ledd bokstav b) og c)* om lovens geografiske virkeområde i Norges økonomiske sone og på norsk kontinentalsokkel.

Alternativt bør «økonomisk sone» i § 3 *første ledd bokstav b)* erstattes med «territorialfarvannet». Det fremgår riktignok av bestemmelsen at loven gjelder med de begrensninger som følger av folkeretten. Det er imidlertid naturlig at skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven har samme geografiske virkeområde i forhold til utenlandske skip, og vi antar at det skyldes en inkurie at utvalget ikke har foreslått endring av skipssikkerhetsloven § 3 i forhold til dette.

Skipssikkerhetsloven § 22 Tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord

Etter bestemmelsens *annet ledd bokstav e) in fine* får departementet hjemmel til å gi nærmere bestemmelser om blant annet den ansattes selvbestemmelse. Bestemmelsen er kommet inn etter mal fra AML, men etter vår oppfatning er selvbestemmelse vanskelig forenlig med de særlige forhold til sjøs. Det vises til ISMs prinsipper om viktigheten av å følge prosedyrer og til generelle sikkerhetsmessige utfordringer den ansattes selvbestemmelse kan medføre. For øvrig minnes det om nødvendigheten av klare kommandolinjer til sjøs – som har en klar parallell til styringsretten til sjøs som forutsettes videreført til tross for at utvalget ikke har funnet det nødvendig å videreføre lovfesting av denne. (Se juridisk teori om styringsretten, jf. «Sjømannsrett» av Dalheim m.fl. s. 118.) På denne bakgrunn må «selvbestemmelse», etter vår oppfatning, strykes.

Skipssikkerhetsloven § 28A Arbeidsgiverens plikter etter dette kapittelet

Arbeidsgiverbegrepet er nytt i skipssikkerhetsloven og vi legger til grunn at det vil lages en henvisning til definisjonen i SAL § 2-1.

NIS-loven § 7

Utvalget har ikke foreslått noen endring av NIS-loven § 7. Rederiforbundet legger til grunn at det beror på en forglemmelse at bestemmelsen ikke er endret slik at *annet ledd* kun gjelder tariffpartenes adgang til å avtale overtidsbetalingen – hviletiden (arbeidstiden) følger av skipssikkerhetsloven.

Til § 13-3 Fravik

Det var bred enighet i sjømannslovutvalget om å videreføre dagens NIS-unntak samt at det må etableres nye unntak der nye bestemmelser gjør dette nødvendig. I tråd med dette må det også gjøres unntak fra utkastet § 5-4 som ved en inkurie er uteglemt, jf. NIS-loven § 8, jf. SML § 20.


Det er etter vårt syn avgjørende at unntakene for NIS er på plass når den nye loven trer i kraft. *Mindretallets* forslag har den fordel at det forhindres at det vil oppstå tvil om dette. Prinsipielt støtter vi derfor *mindretallets* forslag. Subsidiært vil vi støtte *flertallet av flertallets* forslag.

Som en konsekvens av *mindretallets* forslag mht. gjennomføringen av NIS-unntak, må unntakene gjøres direkte i virkeområdebestemmelsen i SAL § 1-2 og ikke i NIS-loven § 8. I NIS-loven bør det kun være en henvisning til unntaksbestemmelsen i SAL.

Under enhver omstendighet må uteglemt NIS-unntak tas med. Rederiforbundet foreslår enkelte bestemmelser strøket eller endret, og om dette ikke støttes må det som et minimum gjøres unntak for NIS-skip. Dette gjelder:

§ 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger

Bestemmelsen innebærer en endring av SML § 22 og bør prinsipielt bør strykes



(se vår merknader til bestemmelsen ovenfor), subsidiært må det gis fraviksadgang for NIS-skip.

§ 4-6 første ledd bokstav a) Rett til fri hjemreise

Bestemmelsen bør primært strykes, subsidiært må det gis fraviksadgang for NIS-skip.

§ 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

Ved en inkurie er det her ikke åpnet for å gjøre fravik for NIS-skip. Se våre merknader til bestemmelsen, jf. ovenfor.

§ 7-3 Omsorgspermisjon

Bestemmelsen er ny, og det er nødvendig med adgang til fravik for NIS-skip.

Andre forhold:

Rederibeskatning og foretakspensjon

Rederiforbundet har i tilknytning til lovarbeidet tatt opp spørsmål om reglene om solidaransvar kan skape problemer i forhold til rederibeskatningen og foretakspensjonslovens regler om at alle ansatte i et foretak skal ha samme pensjonsordning. Vi er tilfredse med at Finansdepartementet har meddelt at de vil iverksette arbeidet med å foreta presiseringer i lovverket for å forhindre at reglen om solidaransvar skaper problemer for tonnasjebeskatningsreglene. Det har så langt ikke blitt gitt noen tilbakemelding i forhold til foretakspensjonsloven, men Rederiforbundet legger til grunn at reglene om solidaransvar heller ikke vil skape problemer i forhold til foretakspensjonslovens regler.

Med hilsen
Norges Rederiforbund
Mari Kimsås-Otterbech
(Sign.)