



SJØMANNSORGANISASJONENE I NORGE

Nærings- og Handelsdepartementet, T
v/Skipsfartsseksjonen

Vår
ref.:

2003/00291
BMOR

Postboks 8014 Dep.
0030 OSLO

AD HØRING NY SKIPSARBEIDSLOV - NOU 2012:18 RETT OMBORD

Det vises til Nærings- og Handelsdepartementets høringsbrev av 1.11.12 med svarfrist 1 februar 2013; i anledning ovennevnte Norges offentlige utredning 2012:18 benevnt «Rett om bord»

Det avgis en felles uttalelse fra Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund.

Forbundene hilser velkommen forslaget til ny vernelov for de som arbeider om bord på skip under norsk flagg. Tiden var overmoden for revisjon av dagens sjømannslov ikke minst sett på bakgrunn av styrkning av arbeidsmiljøloven for landansatte de siste 25 år. Styrkning av stillingsvernet, utvidelse av rett til permisjon, regler om varsling og klagerett, tilsyn med lønns og arbeidsvilkår samt regler for tvister behandling er av vesentlig betydning for vernet av arbeidstakerne i denne næringssektor.

Implementering av Maritime Labour Convention har gitt utfordringer ikke minst ut i fra vedtatt lov av 2008 og mandatet om implementering av denne i ny lov. Forbundene kan ikke støtte flertallets forståelse av mandatets tolkning her, fortolkning av rekkevidden av MLC der rederifunksjon og arbeidsgiver funksjon er splittet og derav begrensning av rederiets ansvar.

De representantene som ble oppnevnt fra forbundene har inngitt dissenser til flertallets beslutning på noen vesentlige punkter og forbundene støtter disse dissenser. For øvrig har vi noen merknader til enkelte bestemmelser. Utover våre representanters dissenser og enkeltmerknader, vil forbundene i det alt vesentligste støtte forslaget og motivene slik de fremstår i utredningen.

Besøksadresse: Rosenkrantz' gate 15-17 • Postadresse: Postboks 2000 Vika, 0125 Oslo



Norsk Sjøoffisersforbund
Tlf. 22 00 55 00
Faks 22 00 55 01



Det norske maskinistforbund
Tlf. 24 14 83 70
Faks 24 14 83 80



Norsk Sjømannsforbund
Tlf. 22 82 58 00
Faks 22 33 66 18

DISSENSER

Rederiets solidaransvar

Forbundene viser til dissens fra mindretallet i utvalget. Mindretallet hevdet

Det er enighet om å definere rederi på samme måte i skipsarbeidsloven som i skipssikkerhetsloven. Dermed opptrer lovene med samme begrep og definisjon. Begge lovene griper inn i og regulerer det totale bilde for en arbeidstakers arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Men i tillegg til rederiet (ISM-selskapet) innfører skipsarbeidsloven også begrepet arbeidsgiver som er den personlige eller juridiske person sjømannen inngår arbeidskontrakt med. Særlig i utenriksfart og for skip registrert i NIS, er driftskonseptet av et skip splittet opp i mindre fragmenter ikke minst med hensyn til ansvar.

I MLC art. II er det inntatt definisjoner og retningslinjer for implementering. Konvensjonen kjenner ikke begrepet arbeidsgiver, men bare skipseier eller den person eller juridisk person som uttrykkelig har tatt over ansvaret for skipet på vegne av eier (rederiet).

Som en konsekvens fastsetter MLC at ansettelseskontrakt skal inngås mellom rederiet og sjømannen, jf. standard A2.1 bokstav a. I standard A2.1 nr. 4 gir MLC bestemmelser om hva ansettelseskontrakten skal inneholde. Bokstav g inneholder stillingsvernet, bokstav j tariffavtale og bokstav k andre rettigheter etter nasjonal lovgivning. Etter sikker norsk rettsoppfatning danner ansettelseskontrakten rammen for rettigheter og plikter i et ansettelsesforhold. Når utgangspunktet i MLC er at rederiet skal være part i ansettelseskontrakten, må konsekvensen bli at rederiet også må ha det hele ansvaret etter avtalen om rederiet velger å overlate funksjonen arbeidsgiver til annen person eller juridisk person.

I Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) ble det foreslått endringer i nåværende sjømannslov for å gjennomføre MLC. Endringene ble vedtatt i Stortinget. I § 2 ble følgende lovtekst vedtatt:

«§ 2. Rederiets og arbeidsgivers plikter

Rederiet skal sikre at bestemmelser gitt i eller i medhold av denne loven oppfylles, herunder når det gjelder de forhold som er regulert av ansettelsesavtalen.

Første ledd gjelder også dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. I slike tilfeller er arbeidsgiveren likevel ansvarlig overfor sjømannen i henhold til ansettelsesavtalen, jf. § 3, og bestemmelser i denne loven som regulerer ansettelsesforholdet, uten at det berører rederiets plikter etter første ledd.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om pliktene i første og annet ledd.»

Det ble ved lovens vedtakelse ikke innført noen begrensning overfor sjømannen i forhold til sjømannslovens bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet. Slik utvalgets mandat er formet, er det intet til hinder for at dette videreføres i ny sjømannslov. I mandatet heter det uttrykkelig at utvalget «bør legge til grunn en videreføring av hovedprinsippene i de vedtatte lovendringene, men skal vurdere hvordan disse best mulig kan innarbeides i den nye lovgivningen». Den vedtatte bestemmelse om ansvar for rederiet i 2008 støtter *mindretallets* syn.

Til ytterligere støtte vises til departementets vurderinger i Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 16:

«Under forhandlingane blei det elles lagt til grunn at reiarlaget var ansvarleg arbeidsgivar, noko som er reflektert i standard A2.1 nr. 1 bokstav a, og som også følgjer som føresetnad av standard A2.5 nr. 4

Det følgjer som nemnt av definisjonen av «reiarlag» i konvensjonen at dette selskapet har ei plikt til å oppfylle dei pliktene som går fram av lova og forskrifter gitt i medhald av lova, sjølv om eigaren har overlate ansvaret for ein del av pliktene til eit anna selskap, for eksempel ein annan arbeidsgivar enn reiarlaget. Under forhandlingane i ILO ønskte ein å komme til livs den situasjonen at sjømannen ikkje oppnår rettane sine dersom arbeidsgivaren ikkje maktar å oppfylle skyldnadene sine. Dette er då også reflektert i konvensjonen.

Formålet med å setje reiarlaget som det sentrale pliktsubjekt er altså ikkje å ta frå sjømannen rettar overfor arbeidsgivaren eller å frita arbeidsgivaren for plikter overfor sjømannen. Mens det er ein føresetnad at den normale situasjonen vil vere at sjømannen i første omgang har kontakt med arbeidsgivaren i spørsmål som gjeld hyre, oppseiing og liknande, opnar framlegget til lovtekst for at sjømannen sjølv kan velje kven han skal ha kontakt med. Departementet går ut frå at det i praksis vil liggje føre ein avtale mellom arbeidsgivaren og det ISM-ansvarlege selskapet som regulerer forholdet dei imellom.»

En begrensning av rederiets solidaransvar overfor arbeidstakeren til bare det som hevdes uttrykkelig nevnt i MLC og som flertallet angir i lovutkast kap. IV, er etter *mindretallets* oppfatning ikke i henhold til vår forståelse av mandatet. Videre er flertallets forslag en innskrenkende fortolkning i forhold til MLC om rederiets ansvar etter ansettelseskontrakten (regel 2.1 og standard A2.1) og en uheldig løsning av hvilket rettssubjekt som er ansvarlig overfor arbeidstaker. Rederiets ansvar overfor arbeidstaker vil etter flertallets forslag variere alt etter hvilken bestemmelse det er tvist om. Rettsteknisk sett er både det offentlige og arbeidstaker best tjent med at ett rettssubjekt er ansvarlig i begge situasjoner, selv om driftsselskapet har benyttet underleverandør til enkelte funksjoner i driften av skipet. Dette er situasjonen også etter skipssikkerhetsloven, et prinsipp vi mener ble gjennomført i sjømannsloven ved 2008-endringen. Formålet med en hovedansvarlig som arbeidstakeren kan forholde seg til i relasjon til tjenesten om bord og som er ansvarlig overfor arbeidstaker for at hans rettigheter, det være seg økonomiske som miljømessige, blir oppfylt, var det bred enighet om ved vedtakelsen av MLC. På arbeidstakersiden er MLC kalt seafarer`s bill of rights. Arbeidstakersiden ønsket å skape klare regler for ansvaret overfor arbeidstakere til sjøs ved å unngå ansvarsfraskrivelse, bruk av postboks selskaper, bemanningsselskaper med svak økonomi, selskaper rettslig vanskelig tilgjengelig ved søksmål osv. Uansett skulle et selskap kunne holdes ansvarlig, nemlig det selskap som hadde erklært å overta eiers ansvar. For eksempel: Klageretten i utkastet § 9-7 retter seg mot rederiet. Klager vil nødvendigvis ikke bare gjelde lønnsforhold eller andre økonomiske godtgjørelser eller goder, men også grunnleggende individuelle rettigheter i arbeidsforhold som vern mot usaklig oppsigelse etter kap. V. Om denne retten skal ha noen mening overfor arbeidstakeren, må rederiet som ansvarlig for driften og alle avgjørelser som foretas knyttet til forholdene om bord, være ansvarlig på lik linje med arbeidsgiver. Et differensiert ansvar som foreslått av flertallet vil skape uklarhet og medvirke til å pullvisere ansvaret som normalt hører til den ansvarlige for skipets drift. En arbeidsgiver kan være både personlig og juridisk person, være seg bemanningsagent eller eget selskap innenfor et konsern hvis eneste formål er å være arbeidsgiver i navnet. Slike arbeidsgivere vil være uten reell innflytelse på den daglige drift av skipet, ei heller utøve instruksjonsmyndighet på arbeidsplassen. Det skjer ved det driftsansvarlige ISM-selskapet. *Mindretallet* anser det særdeles viktig at både det offentlige og den ansatte har samme rettssubjekt å forholde seg til ved ansvar for brudd på regelverket og at rettssubjektet fremstår som samme både i MLC, skipssikkerhetsloven og ny skipsarbeidslov. Dermed skapes en identitet av ansvarlig for det totale ansettelsesforhold (arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår) uavhengig av hvilken lov forholdet refereres til. Departementet anførte følgende ved 2008-endringen:

«Det skal såleis vere eitt og same rettssubjekt som har det overordna ansvaret for å ta hand om desse skyldnadene. Reiarlagomgrepet i konvensjonen er dessutan knytt til drifta av skipet. Arbeidsgivaren er derimot verken definert eller uttrykkleleg nemnd i konvensjonen.»

Under henvisning til våre anførsler ovenfor, treffer ikke flertallets forslaget slik det nå foreligger i § 2-4 tredje ledd.

Mindretallet er sterkt uenig i flertallets påstand om at solidaransvaret slik det blir foreslått av deres medlemmer gir en vesentlig styrking av sjøfolks rettigheter. *Mindretallet* peker på at endringen i sjømannsloven i 2008 gjennomførte rederiets solidaransvar i sin helhet, se Ot.prp. nr. 70 (2007-2008). Dersom flertallets forslag blir gjennomført medfører dette en vesentlig svekkelse av sjøfolks mulighet til å forfølge sine individuelle rettigheter i ny skipsarbeidslov i forhold til det som er blitt vedtatt på Stortinget og som forventes å tre i kraft 20. august 2013.

På denne bakgrunn mener *mindretallet* at følgende lovtekst er best egnet til å oppfylle kravene i MLC og videreføre den lovgivningen som ble vedtatt i 2008:

§ 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.

Forbundene er enig i disse anførsler og tiltrer mindretallets dissens og forslag til bestemmelse.

NIS dissens:

Forbundene viser til flertallets forslag til § 13-3 som i følge flertallet er ment som reserveløsning for det tilfelle at avtalepartene før loven trer i kraft ikke kommer til enighet om nye tariffavtaler eller protokoll til en eksisterende tariffavtale om hvilke fravik fra skipsarbeidslovens regler som skal gjennomføres for NIS skip.

Bestemmelsen er særdeles uheldig ut i fra flere forhold:

- Det er viktig at det om bord i NIS skip er ordnede lønns og arbeidsvilkår sett på bakgrunn av det store antall utenlandske arbeidstakere som har sitt arbeid om bord. Dette er arbeidstakere fra land med til dels stor fattigdom og manglende faglige rettigheter. Skiparbeidsloven som dagens sjømannslov vil gjelde i sin helhet om det ikke er inngått tariffavtale for skipets besetning. Krav om at fravik kun skal skje gjennom tariffavtale er derfor et særdeles viktig incitament for at tegning av avtale og dermed styrkning av registeret som kvalitetsregister.
- Representanten for Norges Rederiforbund har i sitt mindretallsvotum gått inn for at unntakene skal lovfestes og at dersom bestemmelsene likevel skal gjelde må det fastsettes i tariffavtale. Denne speilvendingen fratar det viktige incitament som er anført i punktet ovenfor. Videre vil dette mindretalls forslag i strid med flertallets ønske bli gjennomført om Rederiforbundet avviser tarifforhandlinger eller protokolltilførsler om regulering av bestemmelsene i reforhandling av eller til eksisterende tariffavtaler.

Det har allerede skjedd. Det ble etter at NOU forelå forhandlet om revisjon av tariffavtale for Filippinere i November 2012 og deretter for Kinesere. Ved den anledning fremsatte forbundene sammen med det filippinske fagforbundet forslag til protokoll i henhold til §13-3 som skulle tre i kraft fra samme tid som skipsarbeidsloven. Forhandling om regulering slik som flertallet ønsket, ble blankt avvist av Rederiforbundet. Minner her om at det var revisjon av avtalen og at filippinere utgjør den desidert største gruppen utledninger på NIS skip. Intensjonen fremstår som åpenbar uansett hvilken begrunnelse som gis for avslaget. Ved å nekte forhandlinger oppnår Norges Rederiforbund (arbeidsgiversiden) at deres forslag blir en realitet, stikk i strid med flertallets anbefaling. Se vedlagte protokoll

- Når det skal gjøres unntak fra skipsarbeidsloven for NIS skip der bestemmelsene kan fravikes gjennom tariffavtale, vil partene gjennom forhandlinger finne andre tilpassede løsninger ut fra nasjonalitet til arbeidstakerne, og en løsning som sikrer arbeidstakerne et bedre vern enn ingenting. Ved fastsettelse i lov av unntakene fra skipsarbeidsloven, forsvinner dette element. Departementet har ikke kompetanse til å fastsette tilpassede regler.

Forbundene viser for øvrig til mindretallet blant flertallets anførsler til bestemmelsen i § 13-3 Vi ber flertallets forslag til "nødregel" fjernet.

Piratvirksomhet – rett til å fratse.

Utviklingen av piratvirksomhet de senere år der kapring av skip og krav om løsepenger er hovedingrediensen, har skapt stort internasjonalt engasjement. Mottrekk er konvoitjeneste, patruljerende krigsskip og bevæpnende vakter om bord på skip. Det er risiko for skuddveksling mellom pirater og skip, herunder mulig militæraksjon for gjenkapre skip eller avverge angrep. Om kapring lykkes, vil besetningen forvente flere måneder og kanskje år i fangenskap i påvente av forhandlinger om løsepenger. Vold fra piratsiden mot besetningsmedlemmer er vel dokumentert.

Når loven gir rett til fratreden ved at det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann eller der skipet skal seile, er det vanskelig å forstå flertallets holdning og begrunnelse. Det er lite som skiller disse to forhold. I begge tilfeller risikerer besetning og bli utsatt for skyting, fangenskap og fysisk lemlestelse og død. Flertallet viser også til tariffpartenes erfaring med avtale risikosoner. Men disse skal bare gi en økonomisk kompensasjon for seilig i særlig utsatte områder. Men retten til å fratre handler om den enkeltes risikovillighet ut i fra antatt risiko på bakgrunn av en inngått ansettelseskontrakt. Det må ligge utenfor styringsretten å tvinge en arbeidstaker til høyere risiko enn hva som normalt kan innfortolkes i en ansettelseskontrakt for tjeneste på sivile skip. Ekstra lønnskompensasjon skal ikke kunne avbøte den tvang som måtte ligge i frykt for arbeidsledighet som konsekvens av fratreden.

Forbundene slutter seg til mindretallets syn og ber om at rett til fratreden slik mindretallet foreslår, innføres.

Trekk i lønn ved rettstridig fratreden. Kap 11.5 i utvalgets utredning

Forbundene er sterkt uenig i innføring av slik bestemmelse. Det vises til mindretallets begrunnelse og til utenlandske besetningsmedlemmers vanskelige rettstilling ved innfordring av tilbakeholdt beløp. Ved slike tilfeller bør hovedregelen i forslaget §4-3 nr 1 d) være tilstrekkelig.

Mindretallets begrunnelse og forslag til lovtekst støttes. Forslaget fra mindretallet bes innarbeidet i ny lov.

ENKELTE MERKNADER

Midlertidig ansettelse utkastets § 3-4

Forbundene støtter reguleringen og mener det er viktig at hovedregelen om fast ansettelse videreføres og styrkes. Videre er vi enige i at lovutvalget synes å fastslå at adgangen til midlertidig ansettelse skal være den samme i den nye loven og som arbeidsmiljøloven selv om en annen ordlyd benyttes. Det finnes heller ingen reell begrunnelse for noen forskjellsbehandling lovene i mellom. Siden det i nåværende lov har hersket tvil om kravene til i de to lovene er like, mener vi at det bør presiseres i det videre lovforarbeidet at reguleringen skal være den samme etter skipsarbeidsloven som etter arbeidsmiljøloven.

Av samme grunn mener forbundene at fireårsregelen også bør inntas i skipsarbeidsloven. Når en arbeidstaker har hatt et kontinuerlig midlertidig arbeidsforhold til samme arbeidsgiver i en slik tidsperiode, er det overveiende sannsynlig et permanent behov. Derfor foreslås 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."

Når det gjelder tjeneste som vikar ber vi om at praksis ved at den som det vikarieres for skal navngis i hyrekontrakten. Dette er nødvendig av kontrollhensyn fordi det er annen adgang til benyttelse av vikar enn for midlertidig ansettelse.

Fortrinnsrett Kap 10.2 i utvalgets utredning

Vi støtter utvalgets utgangspunkt om at stillingsvernet til sjøs bør være på samme nivå som arbeidslivet ellers. Det er derfor en betydelig styrkning av vernet gjennom forslaget til bedret fortrinnsrett ikke minst hvorledes den gjennomføres. Imidlertid foreslår utvalget videreføring av varslingsregelen for midlertidige ansatte som vil gjøre fortrinnsrett gjeldende. Vi er uenige i det og

ber om at fortrinnsretten for midlertidige ansatte utformes som for arbeidsmiljøloven. Utvalgets henvisning til praksis, kan ikke begrunne et unntak fra utgangspunktet.

Innleie Kap 10.3 i utvalgets utredning.

Forbundene fremmet den 21.09.09 i brev til Nærings- og Handelsdepartementet krav om regulering av innleie i sjøfarten. I den anledning ble det også avholdt møte med departementet.

Innleiespørsmålet ble utsatt til herværende lovrevisjon. Det vises til utvalgets merknader under kapitel 10.3 og som forbundene kan akseptere.

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 som flere andre direktiver for arbeidstakere i landbasert virksomhet. 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 *"vikarbyrådirektivet anses ikke å ha sjøfarten som sitt naturlige virkeområde"*.

Organiseringen av skipsfarten gjør at det kan være problematisk å innføre regulering etter mønster fra arbeidsmiljøloven som setter begrensninger på adgangen til innleie. Vi kan ikke se at de samme hensynene gjør seg gjeldende når det gjelder prinsippet om likebehandling av ansatte som leies som leies inn fra tradisjonell arbeidsformidlingsvirksomhet/vikarbyrå med de som leies inn fra bemanningsforetaket der de "ordinære" sjøfolkene er ansatt. Anvendelse av vikarbyrådirektivet vil kunne hindre sosial dumping på norske skip der deler av besetningen er innleid fra utenlandske bemanningsbyråer. Forbundene er sterkt bekymret for en slik utvikling, hvilket var begrunnelsen for kravet i brev av 21.09.09

Gjennom tariffavtaler har arbeidsgiversiden akseptert hovedprinsippet i vikarbyrådirektivet om at vikarer skal avlønnes på lik linje med de øvrige ansatte. Det er ingen grunn til at vikarbyrådirektivet ikke gis anvendelse på sjøfarten. Vi legger til grunn at dette fastsettes i videre lovarbeidet. Forbundene 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.

Virkning av formfeil kap 12.2.3 i utvalgets utredning.

Bestemmelsen er utformet slik at kravene tilsvare 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.

Forbundene kan ikke se at denne forskjellen er nærmere begrunnet utover å vise til allmenne forhold som rimelighetsbetraktninger. Vi mener at rettsvirkningene bør være de samme ved formfeil etter skipsarbeiderloven som etter arbeidsmiljøloven. I motsatt fall blir bestemmelsen svært uklar og må vil først få sin nærmere avklaring mange år fram i tid når de nødvendige antallet rettsavgjørelser har blitt truffet.

Det er ingen grunn til å stille andre eller mindre krav til sjøens arbeidsgiver enn en arbeidsgiver på land. Oppsigelsen for en arbeidstaker er like alvorlig uansett hvilken sektor arbeidstakeren tjenestegjør i. Det samme er behovene for korrekt fremgangsmåte. Det er ikke saklig grunn til forskjellsbehandling på dette punkt. Ber om at det blir klargjort i endelig utkast til lov.

Rett til å stå i stilling kap 12.3.6 i Utvalgets utredning

Flertallets syn om innføring av rett til å stå i stilling støttes i det alt vesentligste. Det er fra dagens lov en betydelig forbedring av vernet.

Det aksepteres her en forskjell fra arbeidsmiljølovens regulering av retten av å stå i stilling ut i fra en viss aksept at særskilte hensyn kan gjøre 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.

Vi ser at det tette miljøet om bord på skip kan begrunne en forskjell mellom arbeidsmiljølovens skipsarbeidslovens regulering av retten til å stå i stilling når det er tale om oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold. Disse hensynene gjør seg derimot ikke gjeldende i samme grad dersom oppsigelsen er begrunnet i arbeidsgivers forhold. Utvalget synes ikke i tilstrekkelig grad å ha drøftet en forskjell i disse situasjoner. Forbundene vil derfor foreslå at bestemmelsen skal ha samme innhold som arbeidsmiljøloven § 15-11 (2) 2. punktum slik at det er tilstrekkelig med alminnelig interesseovervekt for å stå i stilling. En slik regulering vil også videreføre praksis etter arbeidsmiljøloven der det skilles mellom oppsigelser begrunnet i arbeidstakers og arbeidsgivers forhold. Det foreslås 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."

Merknad til § 9-1 utvalgets utredning kap 16.4

Bestemmelsen er ny og inneholder hovedretningslinjer ved kontrolltiltak om bord på skip. I de senere år er det innført en rekke kontrolltiltak av sikkerhetsmessige grunner. Først og fremst alkohol og drug kontroller. Imidlertid er det innført annen elektronisk kontroll gjennom taleregistratorer og video overvåkning. Dette gjelder særlig i offshoresektoren. Slik overvåkning kan gjelde hele skipet eller deler av skipet. Manglende kunnskap om regelverk og bruk har ført til konflikter og uro blant besetningen. Forbundene er derfor av den oppfatning at i § 9-1 må gis tilsvarende tilføyelse som i arbeidsmiljøloven med hensyn til behandling av personopplysninger.

Vi ber følgende inntatt:

"Personopplysningsloven gjelder for rederiets og arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov."

I tillegg må det i bestemmelsens forskriftshjemmel §9-1 , 3 ledd gis klar hjemmel for departementet til å gi nærmere bestemmelse om elektronisk overvåkning på skip, herunder behandling av og adgang til slik informasjon.

Merknad til § 9-4 utvalgets utredning kap 16.4

Bestemmelsen viderefører retten til å gå i land i sin fritid jfr sjml § 44. Utvalget er taust om kostnadene der det kreves transport fra skipet til havnen for at retten kan utøves. Ofte vil skipene kunne ligge på redan slik at båt transport må opprettes. Det skal og bør være rederiets ansvar. Forbundene mener det må klart fremgå av loven hvem som er pliktig til å bære kostnadene, og ber dagens regel i henhold til sjml § 44 videreføres.

Lønn ved dødsfall

Forbundene viser til sjømannslovens § 25 om hyre ved dødsfall. Vi mener denne bestemmelse er viktig og er et gode for arbeidstakere til sjøs for å sikre sine etterlatte ved tidspunktet for dødsfallet. Vi ber reglen videreført i ny skipsarbeidslov.

Oslo den 30/1-2013



Norsk Sjøoffisersforbund



Norsk Sjømannsforbund



Det norske maskinistforbund