



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
15.01.2013

DERES DATO
27.11.2012

VÅR SAKSBEHANDLER
Pia Strand, tlf 992 32 791
Egil Dahlen, tlf 918 10 674

VÅR REFERANSE
2012/30128 6302/2013
DERES REFERANSE
12/3859-

1

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

INNSPILL TIL HØRINGSSVAR - NOU 2012:18 RETT OM BORD

Vi viser til høring av NOU 2012:18 Rett om bord av 8. november 2012 fra Nærings- og handelsdepartementet, og Arbeidsdepartementets brev av 27. november 2012 hvor departementet ba om Arbeidstilsynets innspill innen 14. januar 2013.

Det fremgår av høringsbrevet fra Nærings- og handelsdepartementet at departementet særlig ønsker tilbakemelding fra høringsinstansene på de spørsmål hvor utvalgets innstilling ikke er enstemmig. Arbeidstilsynet vil i det følgende kommentere noen av disse.

- Rekkevidden av rederiets (ISM-selskapets) solidaransvar, jf. utredningens punkt 9.4.

Viser her til utredningens punkt 9.4.1 s. 122 hvor det fremgår at utvalget har delt seg ved vurderingen av hvilke økonomiske rettigheter solidaransvaret bør omfatte, jfr. punkt 9.4.3. Utvalgets mindretall hevder her at utvalgets flertall foretar en begrensning i rederiansvaret som strider mot ILOs Maritime Labour Convention (MLC).

Etter Arbeidstilsynets vurdering vil den nye skipsarbeidsloven § 2-4 (3) sikre et solidaransvar for lønn og feriepenger som antagelig går lengre enn tilsvarende bestemmelser i allmenngjøringsloven og aml. § 14-12. Det ligger imidlertid utenfor vår kompetanse å vurdere om dette er i strid med MLC.

- Adgangen til lønnstrekk ved arbeidstakers rettsstridige fratreden, jf. utredningens punkt 11.5.

Det fremgår her at utvalgets flertall på s. 144 går inn for en tilsvarende regel som aml. § 14-15 bokstav e, mens mindretallet er uenig i å innføre en ny regel for trekkadgang. Den refererte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven er en direkte videreføring av den gamle regelen i aml. av 1977, § 55 nr. 3 bokstav e og da 1977 loven ble revidert, så var det ikke noe tema å fjerne denne bestemmelsen. Da hensikten med forslaget på høring er å samordne regelverket i de respektive lover, så har Arbeidstilsynet ingen vesentlige motforestillinger mot at denne trekkadgangen også innføres i § 4-3 (1) bokstav d.

- Krav til kollektive drøftelser ved store nedbemanningsprosesser, jf. utredningens punkt 12.2.2.

Det fremgår av utredningens side 153: "*Arbeidsmiljøloven regulerer informasjon og drøfting ved masseoppsigelser i aml. § 15-2. Masseoppsigelser er oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere i løpet av 30 dager og som ikke er begrunnet i arbeidstakernes forhold, jf. første ledd. Drøfting skal innledes med tillitsvalgte så tidlig som mulig dersom arbeidsgiver vurderer masseoppsigelser, jf. annet ledd. Saksbehandlingen er regulert mer i detalj i annet og tredje ledd, blant annet med krav til bestemt skriftlig informasjon, krav til drøftingens innhold*



og krav om melding til NAV. Siste ledd bestemmer at planlagte masseoppsigelser tidligst får virkning 30 dager etter at NAV er underrettet. Det er imidlertid noe uklart hvilken betydning brudd på reglene får for den enkelte oppsigelse. Bestemmelsen gjennomfører EU-direktivet om masseoppsigelser, som ikke gjelder for sjøgående skip. Direktivets formål om å forebygge, redusere og lette følgene av oppsigelser, er imidlertid så viktig at utvalget har vurdert saksbehandlingsregler inspirert av direktivet, se punkt 7.8. Utvalgets flertall (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) går inn for at et krav om kollektive drøftinger i større nedbemanningsprosesser. Flertallet anser det hensiktsmessig at kravene utløses av samme forhold som arbeidsmiljøloven. Begrepet masseoppsigelse skal derfor forstås på samme måte. Kravene vil følgelig bare være aktuelle for virksomheter av en viss størrelse."

Mindretallet går imot at det innføres regler om kollektiv informasjon og drøfting ved masseoppsigelser, jfr. s. 153.

Arbeidstilsynet slutter seg her til begrunnelsen i den refererte uttalelsen fra utvalgets flertall. Aml. § 15-2 ble innført som en følge av et arbeidsliv i forandring med stadig større krav til omstilling, omorganisering og som konsekvens ofte nedbemanning. Ut fra hensynet til harmonisering mellom regelverkene, og videre at vi antar at disse omstendighet også i stadig større grad også gjør seg gjeldende innen sjøfart, så bør ansatte på skip ha den samme beskyttelse og vern som arbeidstakere forøvrig. Arbeidstilsynet tiltrer derfor lovforslagets § 5-1 (2) i sin nåværende form.

- Adgangen til å fortsette i stilling ved tvist om arbeidsforholdet, jf. utredningens punkt 12.3.6.

Utvalgets flertall peker på at kryssende hensyn gjør seg gjeldende ved vurderingen av om aml. § 15-11, rett til å fortsette i stillingen skal innføres i skipsarbeidsloven.

I utredningen uttales det på side 159: "En usaklig oppsigelse skal som hovedregel kjennes ugyldig, jf. utkastet § 5-11. At oppsigelsen kjennes ugyldig og faller bort innebærer at arbeidsforholdet består. Dersom arbeidstaker har fratrudd under sakens behandling kan imidlertid gjeninntreden i stillingen i praksis bli vanskelig. Rett til å fortsette i stillingen under sakens behandling sikrer kontinuitet og er viktig for å sikre et reelt stillingsvern."

Etter flertallets syn gjør arbeidstakers behov for kontinuitet og reelt stillingsvern seg like sterkt gjeldende i skipsfart. På den annen side kan rett til å stå i stillingen skape særlige utfordringer på skip.

Etter en avveining av arbeidstakers behov for reelt stillingsvern og de særlige forhold på skip, vil utvalgets flertall foreslå en modifisert rett til å fortsette i stillingen, jfr. utredningens s. 160. Utvalgets mindretall foreslår å videreføre dagens ordning og at det ikke innføres noen slik rett."

Arbeidstilsynet vil påpeke at det også ved landbasert virksomhet kan oppstå særlige utfordringer ved det å ha rett til å fortsette i stilling inntil saken er avsluttet. Det vises her til forholda i virksomheter med få ansatte og tette relasjoner, eller virksomheter hvor de ansatte går på skift og periodevis både bor og arbeider på samme sted, som eks. anleggsvirksomhet langt til fjells. Vi kan derfor ikke ubetinget slutte oss til å ha en regel i § 5-11 "med motsatt fortegn", hvor det er arbeidstaker som selv må be om rettens kjennelse for å kunne stå i stilling. Arbeidstilsynet vil også bemerke at det vil være skjevheter i styrkeforholdet mellom partene, da



det ofte vil være arbeidsgiver som er den sterke part, både økonomisk og også hva angår tilgang på juridisk bistand, særlig hvis den oppsagte er uorganisert. Prinsipielt ser ikke Arbeidstilsynet behov for å innføre en regel med et annet materielt innhold enn aml. § 15-11.

- Arbeidstakers rett til fratreden ved fare for piratvirksomhet, jf. utredningens punkt 16.3.

Arbeidstilsynet vil her bemerke på generell basis at der piratvirksomhet er å betrakte som et konkret arbeidsmiljøproblem på linje med andre arbeidsmiljøproblem i tilknytning til virksomhetens aktiviteter, så må dette risikovurderes og nødvendige tiltak iverksette jfr. skipsarbeidsloven § 1-1.

- Tilnærmingen til å fravike loven for NIS-skip, jf. utredningens punkt 20.3.

Arbeidstilsynet vil også her på generell basis bemerke at mange unntak fra loven kan medføre at den ikke får den tyngde som den fortjener. Også her må blant annet hensynet til inntjening og konkurranse veies opp mot hensynet til helse, miljø og sikkerhet.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ingrid Finboe Svendsen
Direktør
(sign.)

Gry Singsaas
Avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

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