

Nærings- og fiskeridepartementet  
Postboks 8090 Dep  
0032 Oslo

Sendt elektronisk

Deres ref.

Arkiv / Saksnr.  
/

Oslo  
23. oktober 2017

Initialer

## **Gjennomføring av direktiv 2015/1794/EU - Merknader til departementets arbeid med endring av skipsarbeidslovens verneregler ved virksomhetsoverdragelser**

### **1. Bakgrunn**

30. mars 2017 sendte Nærings- og fiskeridepartementet forslag til endring av skipsarbeidsloven på høring. Høringsfristen var 12. mai 2017.

Bakgrunnen for at vi tillater oss å komme med et så for så vidt omfattende innspill på dette tidspunkt av lovgivningsprosessen, er at vi oppfatter at NFD arbeider med at det skal innføres et helt annet regelsett enn det som var på høring.

Av departementets høringsbrev fremgår at hensikten med endringene som var sendt på høring var å tilrettelegge for gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2015/1794/EU (direktiv 2015/1794) om styrking av arbeidstakerrettigheter for sjøfolk ved innlemmelse i EØS-avtalen. Sistnevnte direktiv endrer fem horisontale arbeidsrettsdirektiver, herunder Rådsdirektiv 2001/23/EF (virksomhetsoverdragelsesdirektivet), som er tema for denne henvendelse.

For virksomhetsoverdragelsesdirektivet innebærer endringene bl.a. at unntaket for sjøgående skip inntatt i direktivets artikkel 1(3) oppheves, slik at direktivets materielle verneregler som utgangspunkt gjøres fullt ut gjeldende for arbeidstakere på sjøgående skip.

De materielle vernereglene som utgår fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet er alminnelig antatt å bestå av 3 "pilarer"<sup>1</sup>; (i) automatisk overføring av ansettelsesforholdet med alle dets rettigheter og plikter, (ii) oppsigelsesbeskyttelse og (iii) informasjons- og konsultasjonsforpliktelser. En gjennomføring av virksomhetsoverdragelsesdirektivets

---

<sup>1</sup> Se til eksempel Catherine Barnard, EU Employment Law, Fourth Edition, side 579



materielle verneregler i sin fulle bredde på den norske skipsfartsnæringen vil derfor innebære betydelige endring i de verneregler og driftsmessige forutsetninger som har vært gjeldende frem til i dag. Sistnevnte forutsetninger har ligget fast de siste 30 år og dannet også grunnlaget for at man i 2013 valgte å ikke implementerer arbeidsmiljølovens verneregler ved virksomhetsoverdragelser på virksomhet som faller inn under skipsarbeidslovens virkeområde.

Som en naturlig følge av at en gjennomføring av arbeidervernet som utgår fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet på skipsarbeidslovens virkeområde ville være et stort og komplisert arbeid, la Norges Rederiforbund til grunn at høringen av 30. mars 2017 i hovedsak var begrenset til endringer som var foreslått og behandlet i departementets høringsnotat – endringer som var nødvendige for å oppfylle kravene til oppsigelsesvernet for sjøfolk, som har sin parallell i virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 4.

Etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet utgjør oppsigelsesvernet bare én del av direktivets materielle beskyttelse (én pilar). Da øvrige deler av direktivets materielle beskyttelse ikke var omtalt i departementets høringsbrev, og det heller ikke var foretatt noen konsekvensutredning i henhold til utredningsinstruksen (kongelig resolusjon 19. februar 2016), valgte Norges Rederiforbund å begrense sine merknader til de foreslåtte endringer i skipsarbeidsloven §5-6. Som fremgår av Norges Rederiforbunds høringsuttalelse anså man det som en grunnleggende forutsetning at øvrige endringer av skipsarbeidsloven som var foranlediget av implementeringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet på skipsfartens område, ville bli gjenstand for en etterfølgende høring.

Departementet synes å ha tatt Norges Rederiforbund og andre instansers høringsuttalelser til etterretning i den forstand at det nå arbeides med et utkast som avviker vesentlig fra det forslag til endring av skipsarbeidsloven som var sendt på høring.

Etter hva Norges Rederiforbund har fått opplyst, har pågående arbeid et omfang som omfatter virksomhetsoverdragelsesdirektivets materielle vern i sin fulle bredde hvor intensjonen er å lage et nytt kapittel i skipsarbeidsloven etter modell av de regler som er inntatt i arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Det pågående arbeidet innebærer at forutsetningene som var lagt til grunn for høringen som ble iverksatt 30. mars 2017 har endret seg fundamentalt.

Som Norges Rederiforbund påpekte i sitt høringsbrev av 12. mai 2017, ville en implementering av det vern som utgår fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet, i sin fulle bredde for skipsfarten, forutsette en nærmere utredning og vurdering av konsekvenser. Det ble videre påpekt at man ikke uten videre kunne gjennomføre arbeidsmiljølovens kapittel 16 for skipsfarten.



Da det per i dag fremstår som uklart om det vil bli gjennomført noen utredning eller hvorvidt departementets justerte forslag til endringer i skipsarbeidsloven vil bli sendt ut på ny høring, har Norges Rederiforbund funnet det nødvendig å adressere en rekke forhold som forbundet anser som vesentlige i departementets pågående arbeid med implementering av direktiv 2015/1794.

## **2. Overordnede merknader til arbeidet med implementering av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet for skipsfarten**

### **2.1 Historisk bakteppe**

Arbeidsrettslige forhold på skip er historisk sett regulert særskilt i Norge. Den særskilte reguleringen skyldes primært særegne forhold knyttet til næringen. En vesentlig del av denne særskilte reguleringen gjelder stillingsvernet for skipsarbeidere. Videre har skipsarbeidere internasjonalt vært ansatt på kortere, tidsbestemte kontrakter.

De særegne forhold knyttet til næringen stod sentralt under arbeidet med ny skipsarbeidslov. I tråd med mandatet foretok Skipsarbeidslovutvalget en systematisk gjennomgang av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Som del av denne gjennomgangen ble det vurdert hvorvidt arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse skulle inntas. På tidspunktet utvalget foretok sin gjennomgang, var sjøgående skip unntatt fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet sitt virkeområde. Skipsarbeidslovutvalget konstaterte i denne sammenheng at få flaggstater hadde tilsvarende regler som direktivet, og fryktet i denne sammenheng at en gjennomføring av arbeidsmiljølovens verneregler kunne virke konkurransevridende for den norske sjøfartsnæringen.

På bakgrunn av sin gjennomgang valgte Skipsarbeidslovutvalget å ikke foreslå materielle endringer i vernereglene ved virksomhetsoverdragelser ("overdragelse av rederiet fra en eier til en annen" jf. sjømannsloven §19 nr.1 femte ledd). Skipsarbeidslovutvalgets vurderinger ble fulgt opp i Prop. 115L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), se blant annet punkt 1.1.

For vernereglene ved virksomhetsoverdragelser fulgte det videre av Stortingsproposisjonen at departementet sluttet seg til Skipsarbeidslovutvalgets forslag om å videreføre gjeldende rett etter sjømannsloven §19 nr.1 femte ledd, både hva gjaldt hvilke overdragelser vernet hadde anvendelse for og rettsvirkningene av overdragelsen.<sup>2</sup> Sistnevnte løsning ble valgt, selv om departementet selv påpekte at dette ville medføre en videreføring av en "[...] viss usikkerhet om når reglene kommer til anvendelse og hvilke rettsvirkninger overdragelsen får".<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), side 132 og 202.

<sup>3</sup> Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), side 131.



## **2.2 Implementering av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet for skipsfarten - intensjon**

Som fremgår av Skipsarbeidslovutvalgets utredning og Prop. 115 L (2012-2013) ble det i 2013 truffet et bevisst valg om ikke å gjennomføre arbeidsmiljølovens verneregler ved virksomhetsoverdragelser på skipsfartens område. Sistnevnte var motivert bl.a. av de særlige forhold innenfor næringen og hensynet til markeds- og konkurransesituasjonen for norske rederier.

Til tross for at våre folkerettslige forpliktelser gjennom direktiv 2015/1794 nødvendiggjør endringer av skipsarbeidslovens regulering knyttet til virksomhetsoverdragelser, legger Norges Rederiforbund til grunn at de vurderinger og interesseavveininger som skipsarbeidslovens løsninger er bygget på, fortsatt gjør seg gjeldende.

Norges Rederiforbund legger således til grunn at departementet i sitt arbeid *bare* tar sikte på å gjennomføre endringer i norsk rett som er påkrevet for å bringe arbeidervernet i skipsarbeidsloven i tråd med de *minimumsforpliktelser* som følger av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Det er svært viktig at denne forutsetningen kommer klart til uttrykk i proposisjonen.

## **2.3 Konsekvenser – forholdet til arbeidsmiljølovens kapittel 16 som motiv for lovgivningsarbeidet**

Som påpekt ovenfor er også Norges Rederiforbund av den oppfatning at departementets opprinnelige forslag til endring av skipsarbeidsloven §5-6(4) ikke vil være en korrekt og fullgod gjennomføring av direktiv 2015/1794.

Norges Rederiforbund finner imidlertid grunn til å advare mot en gjennomføring av direktivet basert på en "kopi" av arbeidsmiljølovens kapittel 16, slik det foreslås i bl.a. høringsuttalelsene fra Sjømannsorganisasjonenes Fellessekretariat og Landsorganisasjonen i Norge.

Det er Norges Rederiforbunds syn at en slik tilnærming både vil være i strid med departementets uttalte intensjon om at pågående arbeid er begrenset til å gjennomføre direktiv 2015/1794 i norsk rett, men også ha en utilsiktet, konkurransevridende effekt for norsk skipsfartsnæring. Norges Rederiforbund vil videre påpeke at departementet per i dag heller ikke har tilstrekkelig grunnlag for å vurdere en "adopter" av arbeidsmiljølovens verneregler ved virksomhetsoverdragelser på skipsarbeidslovens virkeområde.



Det vises i denne sammenheng for det første til at arbeidsmiljølovens kapittel 16 innehar en rekke verneregler som ikke utgår fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet eller forpliktelser som følge av sistnevnte direktiv. Som eksempler kan i denne sammenheng vises til arbeidsmiljølovens regulering av overdragers solidaransvar<sup>4</sup> og tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelser<sup>5</sup>. Det territoriale anvendelsesområdet for vernereglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 går også ut over de forpliktelser som følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet.

Norges Rederiforbund vil videre påpeke at virksomhetsoverdragelsesdirektivet er et partielt harmoniseringsdirektiv, som ikke har til formål å etablere et ensartet beskyttelsesnivå på sitt virkeområde innen EU/EØS-området. Direktivet skal dermed bare sikre at arbeidstakere gis samme grad av beskyttelse i sitt forhold til erververen som de hadde i sitt forhold til overdrageren, etter rettsreglene i den respektive EU/EØS-stat. Sistnevnte har som konsekvens at den primære kilden til innholdet i det materielle vernet som sikres gjennom virksomhetsoverdragelsesdirektivet, er det stillingsvernet som allerede er etablert i den enkelte EU/EØS-stat og de forpliktelser som følger herav. En implementering av arbeidervernregler som er inntatt i arbeidsmiljølovens kapittel 16, men som ikke gjennomfører virksomhetsoverdragelsesdirektivet, vil derfor ha en utilsiktet konkurransevridende effekt for norsk skipsfart fordi gjennomføring av slike forpliktelser ikke vil inngå som en tilsvarende forpliktelse i andre EU/EØS-land i medhold av direktiv 2015/1794.

Slik Norges Rederiforbund forstår departementet, foreligger det ingen intensjon om å gjennomføre andre endringer i skipsarbeidsloven enn de som er påkrevet i lys av direktiv 2015/1794. Stillingsvernet innen skipsfarten er frem til dags dato utviklet innenfor sjømannslovens/skipsarbeidslovens rammer. De løsninger som er valgt i arbeidsmiljøloven er derfor *verken representative eller bærere av de interesseavveininger* som gjør seg gjeldende innen skipsfarten. De løsninger som følger av arbeidsmiljøloven kapittel 16 er videre en kombinasjon av implementering av virksomhetsoverdragelsesdirektivet og en mer vidtgående nasjonal særregulering. Vi mener det også vil være uheldig å kopiere AMLs løsninger, som på flere områder har vist å bygge på en uriktig forståelse av direktivets materielle forpliktelser<sup>6</sup>. For de deler av kapittel 16 som har sin bakgrunn i nasjonal

---

<sup>4</sup> Arbeidsmiljøloven §16-2(1) annen setning.

<sup>5</sup> Arbeidsmiljøloven §16-2(2) første og annen setning.

<sup>6</sup> Som eksempel er den tolkning av virksomhetsoverdragelsesdirektivets beskyttelse av tariffavtalte rettigheter (art. 3 nr.3) som kommer til uttrykk i EU-domstolens avgjørelse i C-108/10 Scattolon og EFTA-domstolens avgjørelse i E-10/14 Enes Deveci (erverver har rett til å gjøre egne tariffavtaler gjeldende for overførte arbeidstakere), ikke samsvarende med Arbeidslivslovutvalgets og departementets forståelse av direktivets forpliktelser – og som var motiverende for utformingen av løsningen inntatt i aml. § 16-2(2) tredje og fjerde setning (kravet om at erverver må slutte ny avtale med overførte ansatte). Tilsvarende bygger den norske gjennomføringen på at vern av rettigheter som utgår fra tariffavtaler, er begrenset til tariffavtalens avtalte utløpstid (vernet faller bort når overdragers tariffavtale går over på ettervirkning etter Arbeidstvistloven §8(3)).



arbeidsrett, var flere av lovgivers valgte løsninger omstridt i 2005<sup>7</sup>, og løsningene har i ettertid også vist seg å ha utilsiktede effekter.<sup>8</sup> Som departementet selv påpekte i Prop. 115 L (2012-2013), valgte man å videreføre tidligere rettstilstand, til tross for at det forelå usikkerhet knyttet til hvilke rettsvirkninger en virksomhetsoverdragelse har innenfor skipsarbeidsloven.

Samlet tilsier ovennevnte at det ville være uforsvarlig å importere arbeidsmiljølovens verneregler på skipsarbeidslovens virkeområde, uten at dette er foranlediget av en grunnleggende analyse av behov og konsekvenser for næringen.

Som påpekt i vår høringsuttalelse av 12. mai 2017 støtter Norges Rederiforbund arbeidet for sjøfolks rettigheter gjennom internasjonale organisasjoner som ILO og IMO. Som medlem i ECSA stiller Norges Rederiforbund seg også bak de kompromisser som fremgår av avtalen mellom ESCA og ETF, og som danner mønster for de løsninger som er inntatt i direktiv 2015/1794. Norges Rederiforbund finner likevel grunn til å påpeke at gjennomføringen av direktiv 2015/1794 i norsk rett, ikke gjør problemstillingen rundt rammevilkårene for norske virksomheter og potensielle konkurransevridende effekter av disse mindre aktuelle.

### **3. Merknader til implementeringen av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet**

#### **3.1 Innledning**

Den tid som er stilt til disposisjon for Norges Rederiforbund for å komme med ytterligere merknader er svært knapp. Det har derfor ikke vært mulig å utarbeide noen fullverdig analyse av mulige konsekvenser og mulighetsrom som en implementering av direktiv 2015/1794 medfører.

Norges Rederiforbund har derfor i denne omgang valgt å knytte noen overordnede merknader til forhold som departementet bør ha særlig oppmerksomhet rundt i det pågående arbeidet.

#### **3.2 Overordnet føring for arbeidet**

Norges Rederiforbund legger til grunn at departementet i denne omgang bare vil fremme forslag til nødvendige lovendringer som følge av Norges forpliktelser etter EØS-avtalen.

---

<sup>7</sup> Som eksempel kan vises til innføringen av regler om overdragelse av tariffavtaler, som innebar et formelt brudd med det alminnelige tariffrettslige utgangspunkt som fastlegger at tariffavtaler ikke går over på erverver ved virksomhetsoverdragelser.

<sup>8</sup> Som eksempel kan vises til arbeidsmiljølovens §16-2(2) første og andre setning i praksis har skapt betydelige utfordringer i forhold til tariffavtalt regulering rundt valg av tariffavtaler etter mønster fra f.eks. Hovedavtalen LO- NHO §§3-7 og 3-8.



Den usikkerhet som knytter seg til det materielle innholdet i gjeldende rett, hvilke konsekvenser direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet vil ha for dagens rettsstilstand og de knappe frister departementet har for sitt arbeid, tilsier videre at en annen løsning enn den basert på en minimumsløsning basert på direktivets ordlyd, vil være uforsvarlig.

Det bes om at disse forutsetninger markeres tydelig i en fremtidig Stortingsproposisjon. Det vises i denne sammenheng til at den situasjon man befinner seg i, på mange måter kan sammenlignes med de forutsetninger som lå til grunn for arbeidet med Ot.prp.nr.71 (1991-1992). Departementets klare forutsetninger i sistnevnte proposisjon har hatt ikke uvesentlig betydning for gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet på arbeidsmiljølovens område, bl.a. som grunnlag for å hindre utilsiktede konsekvenser av våre folkerettslige forpliktelser<sup>9</sup> og som grunnlag for de føringer som Høyesterett har lagt til grunn for tolkningen av den del av arbeidsmiljølovens verneregler som gjennomfører virksomhetsoverdragelsesdirektivet.<sup>10</sup>

### **3.3 Forholdet mellom skipsarbeidsloven, direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet**

Høyesterett har gjennom langvarig og konsekvent rettspraksis lagt til grunn at hvor bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 gjennomfører virksomhetsoverdragelsesdirektivet, skal lovens bestemmelser anvendes i samsvar med direktivet, slik dette er blitt tolket av EU-domstolen og EFTA-domstolen.<sup>11</sup>

Gjennom de senere år har både EU-<sup>12</sup> og EFTA-domstolen<sup>13</sup> påpekt at virksomhetsoverdragelsesdirektivet ikke kun har til formål å beskytte arbeidstakernes interesser, men skal sikre den rette balanse mellom arbeidstakernes interesser og erververs interesser ved virksomhetsoverdragelser. Sistnevnte står i en viss motstrid til den angivelse av virksomhetsoverdragelsesdirektivets formål som fremkommer i forarbeidene til arbeidsmiljøloven<sup>14</sup>, hvilket forutsettes reflektert i en fremtidig Stortingsproposisjon.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet anerkjenner virksomhetenes interesser som relevant, både ved fastleggelsen av anvendelsesområdet for direktivets verneregler og ved fastleggelsen av innholdet i direktivets materielle vern. Dette vil også gjelde ved en implementering av direktivets verneregler i skipsarbeidsloven. Det fremgår i tillegg av fortalen til direktiv 2015/1794 at direktivet bygger på en balanse mellom behovet for å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og behovet for å ta behørig hensyn til sektorens

<sup>9</sup> Se til eksempel Rt. 1997 s. 965 (Eidesund)

<sup>10</sup> Se nærmere under punkt 3.3.

<sup>11</sup> Se til eksempel Rt. 2015 s. 718 (Kirkens bymisjon), avsnitt 59-60.

<sup>12</sup> Se til eksempel C-618/15 (Asklepis Kliniken), avsnitt 22.

<sup>13</sup> Se til eksempel E-10/14 Enes Deveci, avsnitt 63.

<sup>14</sup> Se Ot.prp.nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) side 256.





særlige forhold<sup>15</sup>. Sistnevnte presisering må antas å ville ha innvirkning på EU-domstolens tilnærming til stillingsvernet innenfor skipsfarten, herunder overførbarheten av gjeldende rettspraksis fra andre områder.

De særpreg som fremheves i fortalen til direktiv 2015/1794 har sin klare parallell i de hensyn som lå til grunn for arbeidet med skipsarbeidsloven. Både direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet form av partielt harmoniseringsdirektiv åpner for ivaretagelse av nasjonale verdiprioriteringer, og Norges Rederiforbund legger til grunn at man i det pågående arbeidet vil søke å beholde de nasjonale interesseavveiningen som dagens skipsarbeidslov er uttrykk for, så langt dette lar seg gjøre.

Det fremgår av direktiv 2015/1794 at direktivet hviler på en forutsetning om at direktivet ikke skal medføre en svekkelse av det beskyttelsesnivå som allerede utgår fra nasjonal rett i det enkelte land.<sup>16</sup> Norges Rederiforbund ønsker i denne sammenheng å påpeke at direktivet heller ikke skal kunne tas til inntekt for en forutsetning om at beskyttelsesnivået i nasjonal rett skal heves, ut over det som er påkrevet for å bringe nasjonal rett i tråd med direktivets minimumsforpliktelser.

### 3.4 Territorielt virkeområde

Som fremgår av forarbeidene til skipsarbeidsloven stod konkurransesituasjonen til den norske flåten sentralt ved de løsninger man til slutt falt ned på.

Virksomhet underlagt skipsarbeidsloven vil være utsatt for konkurranse, både fra virksomheter med sete innenfor og utenfor EU/EØS-området. Ved gjennomføringen av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet er det derfor viktig at eventuelle endringer ikke gis videre territorielt virkeområde enn hva som påkreves av nevnte direktiver.

Det er i denne sammenheng grunn til å påpeke at internasjonal skipsfart er langt mer konkurransesensitiv i forhold til utenlandsk virksomhet, enn den tradisjonelle virksomhet som omfattes av arbeidsmiljølovens kapittel 16. Dette skyldes ikke minst utgangspunktet om flaggstatsjurisdiksjon.

Sistnevnte vil medføre at en gjennomføring av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet etter modell fra arbeidsmiljøloven kapittel 16, også blir lite tilrådelig. Arbeidsmiljølovens verneregler ved virksomhetsoverdragelser inneholder ingen særskilt angivelse av territorielt virkeområde. Vernereglene ved virksomhetsoverdragelser vil således følge arbeidsmiljølovens territoriale virkeområde som sådan. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen særlig regulering hvor virksomhetsoverdragelsene innebærer et grenseoverskridende element, og det må etter

---

<sup>15</sup> Fortalens punkt 10

<sup>16</sup> Fortalens punkt 13





norsk rett legges til grunn at vernereglene gjelder for grenseoverskridende virksomhetsoverdragelser både innenfor og utenfor EU/EØS-området. Som utgangspunkt vil man i slike tilfeller måtte falle tilbake på en tolkning av arbeidsmiljøloven og norsk internasjonal privatrett, for å fastslå hvorvidt lovens verneregler har anvendelse fullt ut, eller delvis.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet fastsetter sitt territoriale virkeområde i artikkel 1(2). Arbeidsmiljøloven har et videre territorielt anvendelsesområde, og går derfor utover minimumsforpliktelsene i direktivet. Forbundet mener at regler som inntas i skipsarbeidsloven må ha samme territoriale virkeområdebestemmelse som direktivet.

På grunn av skipsfartnæringens grunnleggende dynamisk karakter, må det antas at spørsmålet rundt det territoriale virkeområdet for de verneregler som implementeres som følge av direktiv 2015/1794 artikkel 5 vil være særlig relevante.

### 3.5 Vernereglenes anvendelsesområde

Gjennomføringen av direktiv 2015/1794 innebærer at virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjøres gjeldende på skipsarbeidslovens virkeområde, med de begrensninger som følger av direktivets artikkel 1(3).

Etter Norges Rederiforbunds syn vil gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet ha konsekvenser for fastleggelsen av når skipsarbeidslovens verneregler ved virksomhetsoverdragelse har anvendelse og hvordan vernereglenes anvendelsesområde skal fastlegges.

Til det siste skal fremheves at den metodiske tilnærming ved fastleggelsen av anvendelsesområdet for skipsarbeidslovens verneregler vil måtte endres og bringes i tråd med de føringer som er lagt til grunn gjennom høyesteretts praksis for fastleggelsen av virkeområdet for arbeidsmiljøloven §16-1.<sup>17</sup> Sistnevnte vil ha betydning for relevans og vekt av de føringer som i dag utgår fra lovens forarbeider rundt dette spørsmålet.

Det følger av skipsarbeidslovens forarbeider at lovens verneregler ikke vil komme til anvendelse ved overdragelse av et enkelt skip. Av direktiv 2015/1794 artikkel 5 følger at virksomhetsdirektivet ikke vil ha anvendelse "[...] når overførslen udelukkende vedrører et eller flere søgående skibe". Omfanget av sistnevnte unntak er i dag uklart, og de nærmere grenser vil måtte fastlegges gjennom rettspraksis.

Under hensynet til skipsfartens interesser er det svært viktig at Norge som stor sjøfartsnasjon være offensiv ved å innføre nasjonale regler som presiserer unntaket på en praktikabel og konkurransefremmende måte. Unntaket må forstå slik at det kun er salg av

---

<sup>17</sup> Jf. Rt. 2015 s. 718 (Kirkens bymisjon), avsnitt 59-60.



hele rederiet eller klart definerte divisjoner/virksomhetsområder som reglene er ment å komme til anvendelse for.

### **3.6 Rettighetsovergangen**

#### **3.6.1 Generelt**

Norges Rederiforbund finner grunn til å påpeke at en gjennomføring av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet vil innebære endringer av gjeldende rett.

Grunnregelen om rettighetsovergang som er inntatt i virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 3(1) hviler på en grunnleggende forutsetning om subrogasjon.<sup>18</sup> Da virksomhetsoverdragelsesdirektivet ble gjennomført i norsk rett med virkning fra 1. januar 1995, la departementet til grunn at det vern som utgikk fra direktivet gikk lenger enn det vern som kunne utledes fra gjeldende arbeidsmiljølov §§58 nr.5, 60 nr. 3 og 67.<sup>19</sup>

I sistnevnte sammenheng ble bl.a. påpekt at når det gjaldt opptjente krav, var utgangspunktet i norsk rett at den eier arbeidstaker har opptjent kravene hos, alene var ansvarlig for forpliktelsene. Lønn og annet arbeidsvederlag opptjent hos den tidligere eier, kunne således ikke gjøres gjeldende overfor den nye eier. Direktivet hvilte på sin side på en grunnleggende forutsetning om at alle krav gikk over til erverver, og at overdrager samtidig ble løst fra sine forpliktelser i og med overdragelsen.<sup>20</sup> Direktivet åpnet imidlertid for at man i nasjonal rett kunne gi regler som påla erverver solidaransvar for krav mot overdrageren som bestod på overdragelsestidspunktet. Sistnevnte opsjon ble benyttet for arbeidsmiljølovens vedkommende.

Arbeidsmiljølovens §16-2(1) er en videreføring av de endringer som kom inn i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 1995.

#### **3.6.2 Virksomhetsoverdragelsers betydning for tariffavtaler**

Utgangspunktet etter de alminnelige tariffrettslige normer er at erverver ikke blir bundet av overdragets tariffavtaler ved virksomhetsoverdragelser. Sistnevnte er lagt til grunn i Arbeidsrettens praksis, og fremgår bl.a. av Arbeidsrettens avgjørelse i ARD 1988 s. 38 (Securitas).

Da arbeidsmiljøloven ble revidert i 2005 ble det innført nye regler i arbeidsmiljøloven §16-2(2) første og annen setning om overgang av tariffbundethet ved virksomhetsoverdragelser.

---

<sup>18</sup> Se EF(EU)-domstolens avgjørelse i C-145/87 Berg, avsnitt 13.

<sup>19</sup> Se Ot.prp.nr.71(1991-92) side 21.

<sup>20</sup> Se EF(EU)-domstolens avgjørelse i C-145/87 Berg, avsnitt 14.



Virksomhetsoverdragelsesdirektivet inneholder ingen regulering på dette punktet, og arbeidsmiljølovens regler har derfor et rent nasjonalt opphav.

De regler som ble innført avviker fra de regler som utgår fra de alminnelige tariffrettslige normer. Reguleringen som ble valgt var videre gjenstand for betydelig debatt, og de løsninger som ble valgt har vært omstridt både før og etter at reglene trådte i kraft.

De endringer som ble innført i arbeidsmiljøloven gjaldt ikke for virksomhet som er omfattet av skipsarbeidsloven. På skipsarbeidslovens område vil de alminnelige tariffrettslige normer fortsatt være gjeldende, så lenge ikke annet følger av lov eller de løsninger som fremforhandles mellom tariffpartene.

Sistnevnte har som konsekvens at en overføring av den regulering som følger av arbeidsmiljøloven §16-2(2) første og andre setning på skipsarbeidslovens område, vil innebære en betydelig tariffrettslig nyvinning. En slik nyvinning vil ikke være foranlediget av forpliktelser som utgår fra direktiv 2015/1794 eller virksomhetsoverdragelsesdirektivet.

Sett hen til de komplikasjonen som i alminnelighet er knyttet til tariffbinding som følge av virksomhetsoverdragelser, og de særlige forhold som gjør seg gjeldende for skipsfarten, vil en adopsjon av den løsning som er valgt for arbeidsmiljølovens vedkommende ikke være forsvarlig.

### **3.6.3 Individuelle rettigheter og plikter som utgår fra tariffavtaler**

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet har særlige verneregler for lønns- og arbeidsvilkår som utgår fra tariffavtaler.<sup>21</sup>

Frem til virksomhetsoverdragelsesdirektivet ble gjennomført i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. januar 1995, var det etter norsk rett usikkert i hvilken grad arbeidstakere kunne kreve opprettholdt individuelle arbeidsvilkår som fulgte av en tariffavtale tidligere innehaver var bundet av.<sup>22</sup>

Da direktivets verneregler ble gjennomført i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. januar 1995, ble det antatt at direktivet medførte endring av gjeldende rett på dette punkt.

Som fremgår av forarbeidene til skipsarbeidsloven knyttet det seg usikkerhet til omfanget av lovens vern for lønns- og arbeidsvilkår som utgår fra tariffavtaler. Etter Norges Rederiforbunds syn vil en gjennomføring av virksomhetsoverdragelsesdirektivet innenfor skipsfarten, innebære endringer av gjeldende rett.

---

<sup>21</sup> Direktivets art. 3(3).

<sup>22</sup> Se Ot.prp.nr.71(1991-92) side 20.



Norges Rederiforbund finner i denne sammenheng grunn til å påpeke at en gjennomføring av direktivet etter motiv fra arbeidsmiljøloven §16-2(2) tredje og fjerde setning, vil innebære endringer av gjeldende rett som går ut over de forpliktelser som følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Det vises i denne sammenheng til at arbeidsmiljøloven §16-2(2) tredje og fjerde setning legger begrensninger på erververs adgang til å anvende egen tariffavtale, som går ut over de forpliktelser som følger av direktiver slik dette er tolket av EU<sup>23</sup>- og EFTA-domstolen<sup>24</sup>.

I lys av rettspraksis fra EFTA-domstolen<sup>25</sup>, kan det videre stilles spørsmål ved om det vern som utgår fra §16-2(2) tredje og fjerde setning, fullt ut tilfredsstiller de krav som følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Det vises i denne sammenheng til at det er alminnelig antatt at lovens vern ikke gjelder etter at overdragers tariffavtale har løpt ut i henhold til sin avtalte løpetid. Rettspraksis fra EFTA-domstolen gir grunnlag for å stille spørsmål ved hvorvidt det også foreligger et krav etter direktivet om at lovens vern også må dekke perioder hvor en tariffavtale er på ettervirkning.

For det tilfelle at direktivets vern også omfatter den periode overdragers tariffavtale gjelder videre på ettervirkning, foranlediger dette spørsmål om lovgiver skal benytte seg av direktivets opsjon på å innføre tidsbegrensninger på vern av slike rettigheter jf. direktivets artikkel 3(3) annet ledd.

### 3.7 Oppsigelsesvernet

Norges Rederiforbund har tidligere knyttet merknader til gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivets oppsigelsesvern.

I forlengelsen av tidligere merknader skal påpekes at gjennomføring av direktiv 2015/1794 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet innenfor skipsarbeidslovens virkeområde, vil reise spørsmål i forhold til eventuell direktivkonformitet av den særlige oppsigelsesadgang som i dag fremgår av skipsarbeidsloven §5-6(3). I lys av de føringer som er lagt til grunn av EU-domstolen i blant annet C-425/02 Delahay antar Norges Rederiforbund dagens regler vil kunne videreføres.

### 3.8 Andre forhold

Som følge av NIS-loven § 8 om adgangen til å gjøre unntak fra skipsarbeidsloven i tariffavtale, er det også mulig at implementeringen av direktivet vil få andre konsekvenser enn det som er redegjort for ovenfor. Dette må vurderes nærmere.

---

<sup>23</sup> Se C-108/10 Scattolon

<sup>24</sup> Se E-10/14 Enes Deveci

<sup>25</sup> Se E-10/14 Enes Deveci



Vi vil også gjøre departementet oppmerksom på at arbeidsmiljøloven § 16-2(3) har en regel vedrørende pensjon som går lenger enn direktivet, og som ikke må innføres i skipsarbeidsloven.

Med hilsen  
Norges Rederiforbund

**Viggo Bondi**  
(sign.)