

# **Høringsnotat**

## **Forslag til endringer i skipsarbeidsloven – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår**

**1. september 2022**

Nærings- og fiskeridepartementet  
Høringsfrist 1. desember 2022

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1	Om høringen	5
1.2	Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet	5
1.3	Oppsummering av departementets forslag	6
1.3.1	Kapittel I – Alminnelige bestemmelser	7
1.3.2	Kapittel II – Opplysninger om arbeidsforholdet	7
1.3.3	Kapittel III – Minstekrav til arbeidsvilkår	7
1.3.4	Kapittel IV – Horisontale bestemmelser	7
1.3.5	Kapittel V – Avsluttende bestemmelser	7
<b>2</b>	<b>KAPITTEL I – ALMINNELIGE BESTEMMELSER</b>	<b>7</b>
2.1	Innledning	7
2.2	Artikkel 1 – formål, gjenstand og virkeområde	8
2.2.1	Om artikkel 1	8
2.2.2	Gjeldende rett	8
2.2.3	Departementets vurderinger	13
2.3	Artikkel 2 – Definisjoner	14
2.4	Artikkel 3 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår	15
2.4.1	Om artikkel 3	15
2.4.2	Gjeldende rett	15
2.4.3	Departementets vurderinger	15
<b>3</b>	<b>KAPITTEL II – OPPLYSNINGER OM ARBEIDSFORHOLDET</b>	<b>16</b>
3.1	Innledning	16
3.2	Artikkel 4 – Opplysningsplikt	16
3.2.1	Om artikkel 4	16
3.2.2	Kort om gjeldende rett	17
3.2.3	Departementets overordnede vurderinger	17
3.2.4	Forhold det minst skal opplyses om (artikkel 4 andre ledd)	18
3.2.5	Artikkel 4 tredje ledd – adgang til å gi informasjon i form av henvisning til lov, forskrift og tariffavtaler	25
3.3	Artikkel 5 – Frister og opplysningenes form	25
3.3.1	Om artikkel 5	25
3.3.2	Gjeldende rett	26
3.3.3	Departementets vurderinger	26
3.4	Artikkel 6 – Endringer i arbeidsforholdet	26
3.4.1	Om artikkel 6	26
3.4.2	Gjeldende rett	26
3.4.3	Departementets vurderinger	27
3.5	Artikkel 7 – Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land	27
<b>4</b>	<b>KAPITTEL III – MINSTEKRAV TIL ARBEIDSVILKÅR</b>	<b>27</b>
4.1	Innledning	27

<b>4.2</b>	<b>Artikkel 8 – maksimal varighet av prøvetid</b>	<b>27</b>
4.2.1	Om artikkel 8	27
4.2.2	Gjeldende rett	27
4.2.3	Departementets vurderinger og forslag	28
<b>4.3</b>	<b>Artikkel 9 – Parallele arbeidsforhold</b>	<b>30</b>
<b>4.4</b>	<b>Artikkel 10 – Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet</b>	<b>30</b>
<b>4.5</b>	<b>Artikkel 11 – Supplerende tiltak for arbeidsavtaler på tilkallingsbasis</b>	<b>31</b>
4.5.1	Om artikkel 11	31
4.5.2	Gjeldende rett	31
4.5.3	Departementets vurderinger	32
<b>4.6</b>	<b>Artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse</b>	<b>33</b>
<b>4.7</b>	<b>Artikkel 13 – Obligatorisk opplæring</b>	<b>33</b>
4.7.1	Om artikkel 13	33
4.7.2	Gjeldende rett	33
4.7.3	Departementets vurderinger	35
<b>4.8</b>	<b>Artikkel 14 – Tariffavtaler</b>	<b>36</b>
4.8.1	Om artikkel 14	36
4.8.2	Gjeldende rett	36
4.8.3	Departementets vurderinger	37
<b>5</b>	<b>KAPITTEL IV – HORISONTALE BESTEMMELSER</b>	<b>38</b>
<b>5.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>38</b>
<b>5.2</b>	<b>Artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme</b>	<b>38</b>
5.2.1	Om artikkel 15	38
5.2.2	Gjeldende rett	39
5.2.3	Departementets vurderinger og forslag	40
<b>5.3</b>	<b>Artikkel 16 – Rett til oppreisning</b>	<b>42</b>
5.3.1	Om artikkel 16	42
5.3.2	Gjeldende rett	42
5.3.3	Departementets vurderinger	44
<b>5.4</b>	<b>Artikkel 17 – beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger</b>	<b>45</b>
5.4.1	Om artikkel 17	45
5.4.2	Gjeldende rett	45
5.4.3	Departementets vurderinger	47
<b>5.5</b>	<b>Artikkel 18 – beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde</b>	<b>48</b>
5.5.1	Om artikkel 18	48
5.5.2	Gjeldende rett	49
5.5.3	Departementets vurderinger	49
<b>5.6</b>	<b>Artikkel 19 – sanksjoner</b>	<b>51</b>
5.6.1	Om artikkel 19	51
5.6.2	Gjeldende rett	51
5.6.3	Departementets vurderinger	52
<b>6</b>	<b>KAPITTEL V – AVSLUTTENDE BESTEMMELSER</b>	<b>53</b>
<b>7</b>	<b>ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER</b>	<b>54</b>

<b>7.1</b>	<b>Generelt</b>	<b>54</b>
<b>7.2</b>	<b>Opplysninger om ansettelsesforholdet</b>	<b>54</b>
<b>7.3</b>	<b>Minstekrav vedrørende arbeidsvilkår</b>	<b>54</b>
<b>7.4</b>	<b>Horisontale bestemmelser</b>	<b>54</b>
<b>8</b>	<b>FORSLAG TIL LOVENDRINGER</b>	<b>54</b>
<b>9</b>	<b>LOVSPEIL FOR ARBEIDSVILKÅRS-DIREKTIVET OG SKIPSARBEIDSLOVEN</b>	<b>55</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Om høringen

EU vedtok 20. juni 2019 Direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet). Direktivet finnes i autentiske språkversjoner [her](#). Det finnes foreløpig ingen offisiell norsk oversettelse.

Direktivets gjennomføringsfrist for EU-landene er 3 år, det vil si 1. august 2022. Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger til grunn at direktivet er EØS-relevant. Direktivet er foreløpig ikke innlemmet i EØS-avtalen. Denne prosessen pågår, og det tas sikte på å fremme en egen proposisjon for Stortinget når saken er ferdigbehandlet i EØS-komiteen.

Nødvendige lovendringer for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet for arbeidstakere som er omfattet av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) er gjenstand for en egen prosess, med Arbeids- og inkluderingsdepartementet som ansvarlig departement.

Sjøfart, fangst og fiske er unntatt fra arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a. Arbeidsvilkår og arbeidsforhold for denne gruppen reguleres av lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip ([skipsarbeidsloven](#)) og lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet ([skipssikkerhetsloven](#)) mv. Lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven) er også relevant for gjennomføringen av direktivet. Lovens § 8 gir mulighet til å avtale unntak fra noen av skipsarbeidslovens bestemmelser i tariffavtale for skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS-skip).<sup>1</sup> Betydningen av denne adgangen til å fravike skipsarbeidsloven vil bli omtalt i tilknytning til relevante bestemmelsene i loven underveis i høringsnotatet.

I dette høringsnotatet legger Nærings- og fiskeridepartementet frem forslag til endringer i skipsarbeidsloven som anses nødvendige og hensiktsmessige for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet. Det foreslås ikke endringer i forskrifter i høringsnotatet, men forskrift 19. august 2013 nr. 1000 om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. (arbeidsavtaleforskriften) vil omtales fortløpende der det anses hensiktsmessig. Sjøfartsdirektoratet vil vurdere behovet for forskriftsendringer og gjennomføre en separat høring for nødvendige endringer i forskriften.

## 1.2 Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet

Arbeidsvilkårsdirektivet bygger på et forslag fra Europakommisjonen av 21. desember 2017 (COM (2017) 797). Bakgrunnen for direktivet er særlig de senere års utvikling av «ikke-standard» ansettelsesformer og den usikkerhet det medfører for arbeidstakeren. Formålet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked.

Direktivet er et viktig initiativ i oppfølgingen av EUs sosiale søyle («European Pillar of Social Rights»), som ble proklamert høsten 2017. Denne består av 20 prinsipper og rettigheter som skal gi mer effektive sosiale rettigheter innenfor tre områder: like rettigheter og tilgang til arbeidsmarkedet, rettferdige arbeidsforhold og sosial beskyttelse og inkludering. Søylene er ikke rettslig bindende, og er heller ikke en del av EØS-avtalen.

---

<sup>1</sup> Følgende bestemmelser i skipsarbeidsloven kan fravikes i tariffavtale for NIS-skip: § 3-1 fjerde ledd, §§ 3-3 til 3-8, § 4-2 tredje ledd, § 4-6 første ledd bokstav a, § 5-2 første ledd andre punktum og andre og tredje ledd, § 5-3 andre ledd og tredje ledd bokstav a til d, § 5-4, § 5-6 andre ledd, § 5-7, § 5-9, § 5-10, § 5-12, § 5 A-2, §§ 6-1 til 6-3, § 7-2, § 7-3, §§ 7-5 til 7-12, § 8-4 og § 11-2.

Arbeidsvilkårsdirektivet erstatter direktiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (opplysningsdirektivet).

Arbeidsvilkårsdirektivet viderefører og utbygger rettighetene i opplysningsdirektivet. I tillegg inneholder det materielle rettigheter knyttet til varigheten av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, forutsigbarhet for arbeidstid, tilkallingsavtaler, anmodning om overgang til annen form for ansettelse og obligatorisk opplæring. Direktivet har også flere regler knyttet til håndhevelse av direktivrettighetene. Direktivet dekker alle typer arbeidsforhold, inkludert de mest atypiske og fleksible formene.

Direktivet gjelder i utgangspunktet for alle som regnes som arbeidstakere etter nasjonal rett, men med enkelte unntak og muligheter for å fastsette unntak. I forbindelse med utarbeidelsen av arbeidsvilkårsdirektivet, er det tatt hensyn til at det allerede er fastsatt minstekrav til innhold i arbeidsavtaler for sjøfolk og fiskere i internasjonale konvensjoner og EU-/EØS-direktiver. Derfor er det tatt inn en unntaksbestemmelse for sjøfolk og fiskere i direktivets artikkel 1 åttende ledd. Se mer om betydningen av artikkel 1 åttende ledd i punkt 2.2.3 nedenfor.

Arbeidsvilkårsdirektivet er et minimumsdirektiv, som betyr at medlemsstatene står fritt til å gi arbeidstakere bedre beskyttelse enn det direktivet krever.

Direktivets kapittel I inneholder generelle bestemmelser om blant annet direktivets virkeområde. Alle som etter nasjonal rett regnes som arbeidstakere, omfattes i utgangspunktet av direktivet. Det er gitt noen unntak for enkelte grupper.

Kapittel II gir regler om opplysninger i arbeidsforhold, og viderefører i all hovedsak opplysningsdirektivet, men utvider listen over opplysninger som skal gis, og forkorter tidsfristene for når dette skal skje.

Kapittel III inneholder materielle minsterettigheter som skal gjelde i arbeidsforhold. Denne «rettighetskatalogen» er ny i EØS-sammenheng. Blant annet inneholder direktivet krav knyttet til forutsigbarhet for arbeidstid, varighet av prøvetid og det å begrense parallelle ansettelser. Flere av bestemmelsene i kapittelet retter seg mot arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold.

Kapittel IV inneholder bestemmelser om håndhevelse (horisontale bestemmelser). Håndhevelsesbestemmelsene er flere og mer detaljerte enn i opplysningsdirektivet, blant annet med regler om vern mot sanksjoner fra arbeidsgiver for arbeidstakere som gjør direktivrettighetene gjeldende, og en regel om delt bevisbyrde i den forbindelse.

Kapittel V gir avsluttende bestemmelser om gjennomføring, overgangsregler, ikrafttredelse mv.

### **1.3 Oppsummering av departementets forslag**

Se en kort oppsummering av departementets forslag til gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet nedenfor. Se også lovforslag og lovspeil for arbeidsvilkårsdirektivet og skipsarbeidsloven avslutningsvis i høringsnotatet.

Behovet for forskriftsendringer vil bli vurdert av Sjøfartsdirektoratet, som også vil utarbeide tilknyttet høringsforslag og fastsette nødvendige endringer.

### **1.3.1 Kapittel I – Alminnelige bestemmelser**

Det foreslås ingen lovendring for gjennomføring av kapittel I. Rettighetene etter kapittelet vurderes å være i henhold til gjeldende rett.

### **1.3.2 Kapittel II – Opplysninger om arbeidsforholdet**

Det foreslås ingen lovendring for gjennomføring av kapittel II. Rettighetene etter kapittelet vurderes å være i henhold til gjeldende rett, og det er hjemmel til å gjennomføre påkrevde endringer i forskrift.

### **1.3.3 Kapittel III – Minstekrav til arbeidsvilkår**

For å gjennomføre direktivets artikkel 8, foreslår departementet endringer i skipsarbeidsloven § 3-2 om prøvetid.

Lovforslaget innebærer en skjerpelse når det gjelder prøvetidens lengde ved midlertidige ansettelser. Det stilles krav om at prøvetiden i slike tilfeller skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Videre foreslås det å lovfeste at det ikke er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av midlertidig arbeidsavtale, eller overgang fra midlertidig til fast ansettelse. Dette gjelder hvis arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet gjeldende stilling.

### **1.3.4 Kapittel IV – Horisontale bestemmelser**

For å gjennomføre direktivets artikkel 15, foreslår departementet å lovfeste en presumsjons- og bevisbyrderregel i skipsarbeidsloven § 3-1.

Lovforslaget er en lovfesting av gjeldende rett, og skal gjelde hvis arbeidsgiver ikke har oppfylt forpliktelsen til å opplyse om at arbeidsforholdet er midlertidig i arbeidsavtalen. I et slikt tilfelle foreslås det at det skal legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse, med mindre noe annet gjøres overveiende sannsynlig av arbeidsgiver. Det foreslås en lignende regel der arbeidsgiver ikke har gitt opplysninger om arbeidstid i arbeidsavtalen. Forslaget går ut på at arbeidstakers påstand om stillingsomfang i et slikt tilfelle skal legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

### **1.3.5 Kapittel V – Avsluttende bestemmelser**

Det foreslås ingen lovendring for gjennomføring av kapittel V. Rettighetene etter kapittelet vurderes å være i henhold til gjeldende rett, og det er hjemmel til å gjennomføre eventuelle overgangsbestemmelser i forskrift.

## **2 Kapittel I – Alminnelige bestemmelser**

### **2.1 Innledning**

Arbeidsvilkårsdirektivets kapittel 1 inneholder generelle bestemmelser om direktivets formål og virkeområde (artikkel 1), definisjoner (artikkel 2) og arbeidsgivers plikt til å gi arbeidstaker informasjon (artikkel 3).

Direktivets fortale avsnitt 1 til 7 beskriver mer om direktivets bakgrunn og formål, mens avsnitt 8 til 14 gir veiledning om hvordan direktivets virkeområde er å forstå.

## 2.2 Artikkel 1 – formål, gjenstand og virkeområde

### 2.2.1 Om artikkel 1

Artikkel 1 angir direktivets formål, gjenstand og anvendelsesområde. Av første ledd fremkommer det at formålet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer gjennomsiktede og forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som arbeidsmarkedets tilpasningsevne sikres.

I andre ledd fremgår virkeområdet. Direktivet gjelder alle arbeidstakere i EU med en arbeidsavtale eller ansettelsesforhold slik dette er definert i gjeldende rett, kollektive avtaler eller praksis som gjelder i de enkelte medlemsstatene, «under hensyntagen» til EU-domstolens praksis.

I tredje ledd fremgår det at medlemsstatene har mulighet til å unnta enkelte arbeidstakere fra direktivets virkeområde. Dette gjelder arbeidstakere i arbeidsforhold med forhåndsbestemt og faktisk arbeidstid på tre timer eller mindre i uken i gjennomsnitt, over en referanseperiode på fire etterfølgende uker. Arbeidstid hos arbeidsgivere som utgjør eller tilhører samme virksomhet, konsern eller enhet skal regnes samlet.

Fjerde ledd gjør det klart at unntaket i tredje ledd ikke gjelder arbeidsforhold der det på forhånd ikke er fastsatt en garantert mengde arbeid før ansettelsesforholdet starter. Denne gruppen kan altså ikke unntas fra direktivet etter tredje ledd.

Femte ledd fastsetter at medlemsstatene kan bestemme hvem som skal være ansvarlige for oppfyllelsen av arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet. Forutsetningen er at alle forpliktelser oppfylles. Det kan bestemmes at alle eller noen av forpliktelsene pålegges en fysisk eller juridisk person som ikke er part i arbeidsforholdet.

Sjette ledd inneholder en annen unntaksbestemmelse: Statene kan, ut fra «objektive» grunner, beslutte at minimumsrettighetene i direktivets kapittel III, ikke skal gjelde for en del grupper av offentlig ansatte. Dette gjelder nødeter og annen offentlig beredskapstjeneste, væpnede styrker, politiet, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere og andre rettshåndhevelsesmyndigheter. I tillegg gjelder denne unntaksmuligheten «civil servants» generelt. På dansk er dette oversatt til «embedsmænd».

Syvende ledd gir statene mulighet til å unnta fysiske personer som fungerer som arbeidsgivere der arbeid utføres i egen husholdning, fra enkelte av direktivets bestemmelser som pålegger dem plikter.

Åttende ledd sier at direktivets kapittel II gjelder for sjømenn og fiskere uten at det berører direktiv 2009/13/EC og (EU) 2017/150. Videre er det bestemt at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o, artikkel 7, 9, 10 og 12 ikke gjelder disse yrkesgruppene.

### 2.2.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven utgjør til sammen arbeidsmiljølovgivningen til sjøs. Begge lover er kort beskrevet nedenfor.

Skipsarbeidslovens formål er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Loven skal også sikre en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet, jf. lovens § 1-1.

Skipssikkerhetslovens formål er blant annet å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, jf. lovens § 1.



Nye plikter som pålegges arbeidsgiver etter arbeidsvilkårsdirektivet, vil etter departementets vurdering ikke medføre behov for endringer i skipssikkerhetsloven.

### ***Kort om skipsarbeidslovens og skipssikkerhetslovens virkeområde***

Skipsarbeidsloven § 1-2 slår fast at loven får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Kapittel 8 til 10 får også anvendelse for andre som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Loven gjelder ikke for arbeidstaker som bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn, eller som gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret. Departementet kan gi utfyllende forskrifter til virkeområdebestemmelsen, og denne myndigheten er i stor grad delegert til Sjøfartsdirektoratet.

Skipssikkerhetsloven får anvendelse for norske og utenlandske skip. For skip under 24 meter største lengde som brukes utenfor næringsvirksomhet, gjelder loven likevel ikke. Kongen kan blant annet gi utfyllende forskrifter til virkeområdebestemmelsen, og denne myndigheten er i stor grad delegert til Sjøfartsdirektoratet.

### ***Arbeidstakerbegrepet***

I skipssikkerhetsloven er ikke begrepet «arbeidstaker» benyttet, og loven bruker i stedet begrepet «den som har sitt arbeid om bord».

Skipsarbeidsloven gjelder imidlertid for «arbeidstaker» som har sitt arbeid om bord på norsk skip, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven, jf. skipsarbeidsloven § 1-2. Sjøfolk og fiskere som er arbeidstakere er følgelig omfattet av skipsarbeidsloven i sin helhet.

Arbeidstakerbegrepet er ikke definert i skipsarbeidsloven, men det fremgår av forarbeidene til skipsarbeidsloven at arbeidstakerbegrepet skal ha tilsvarende innhold som etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Se Prop. 115 L (2012-2013) om lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip punkt 8.3.2 og NOU 2012: 18 Rett om bord – Ny skipsarbeidslov punkt 7.4.4. Med arbeidstaker menes følgelig enhver som utfører arbeid på norsk skip «i annens tjeneste». Det følger også av forarbeidene til skipsarbeidsloven at avgrensningen av begrepet må skje i tråd med de alminnelige retningslinjene som er utviklet etter arbeidsmiljøloven. Rettsavgjørelser knyttet til arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, anses derfor å være relevante for forståelsen av arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven.

I norsk rett er arbeidstaker et relativt begrep, men har langt på vei samme innhold innenfor det arbeidsrettslige området. Begrepet er funksjonelt og formålsorientert, og det er de reelle forholdene som er avgjørende. Eksempler på momenter som er relevante i vurderingen av om det foreligger et arbeidsforhold, er om den som utfører arbeid har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og ikke kan bruke medhjelpere for egen regning, og om vedkommende må underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll. Intensjonen er å verne de med behov for vern, og arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. blant annet. Rt. 1984 s. 1044, som også anses å være relevant for forståelsen av arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven. Skipsarbeidsloven gjelder uavhengig av hvor få timer arbeidstaker jobber; det vil si det er ikke oppstilt noe minstekrav til arbeidsomfang for at loven skal få anvendelse.

## **Begrepet «den som har sitt arbeid om bord»**

### Skipsarbeidsloven

I skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd er det presisert at lovens kapittel 8, 9 og 10 gjelder for dem som har sitt arbeid om bord. Dette vil for det første være selvstendige oppdragstakere, men også personer som utfører arbeid om bord på annet rettslig grunnlag enn avtale. For disse kapitlene utvides dermed lovens virkeområde til å også omfatte andre enn arbeidstakere som har sitt arbeid om bord.

I Prop. 115 L (2012-2013) punkt 9.3.4 trettende og fjortende avsnitt er dette blant annet begrunnet med at arbeidet utføres på et sted der selv ikke en selvstendig oppdragstaker har kontroll over risikofaktorene. Retten til ikke å bli diskriminert er dessuten en grunnleggende menneskerettighet som tilkommer enhver.

I NOU 2012: 18 understreker utvalget at selv om visse grupper av arbeidstakere som et utgangspunkt faller utenfor skipsarbeidsloven, vil disse være omfattet av skipsarbeidsloven kapittel 8, 9 og 10, samt at de vil ha den sikkerhetsmessige og arbeidsmiljømessige trygghet som følger av skipssikkerhetsloven. De vil dessuten være omfattet av stillingsvernbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, eventuelt i tjenestemannsloven, eller i tilsvarende lovgivning i andre land. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 8.3.2 tredje avsnitt.

### Skipssikkerhetsloven

Skipssikkerhetsloven gjelder både for arbeidstakere og andre som har sitt arbeid på skip. I loven blir de omtalt som «de som har sitt arbeid om bord». Normalt vil de ha et ansettelsesforhold, men utvalget legger til grunn en vid tolking av begrepet, slik at det også omfatter personer med en mindre fast tilknytning.

På den annen side omfatter ikke skipssikkerhetsloven personer som *kun* arbeider om bord på skipet mens det ligger til kai. Se Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) punkt 7.4.2, med videre presisering i punkt 7.4.4. Loven får anvendelse for norske og utenlandske skip, men likevel ikke for skip under 24 meter største lengde som brukes utenfor næringsvirksomhet.

De fleste forskriftene som er fastsatt med hjemmel i loven, har virkeområdebestemmelser som begrenser dem til å gjelde norske skip.

## **Arbeidsgiverbegrepet**

### Skipsarbeidsloven

Med arbeidsgiver menes den som har ansatt arbeidstaker for arbeid på norsk skip, jf. skipsarbeidsloven § 2-1.

I skipsarbeidsloven § 2-2 første ledd er det bestemt at arbeidsgiveren skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven og arbeidsavtalen blir overholdt, bortsett fra i tilfeller der rederiet i loven er pålagt å sørge for dette. Arbeidsgiveren er ansvarlig overfor egne arbeidstakere for at de får oppfylt de økonomiske krav og rettigheter de har etter arbeidsavtalen og etter bestemmelser gitt i eller i medhold av loven, jf. andre ledd.

Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har arbeidsgiveren plikt til å medvirke til at rederiets plikter etter § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt, jf. § 2-1 tredje ledd første punktum. Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4, jf. andre punktum.

Innholdet i arbeidsgiverbegrepet er også nærmere fastlagt gjennom forarbeider og rettspraksis.

### Skipssikkerhetsloven

I forbindelse med utarbeidelsen av skipsarbeidsloven, ble det foreslått at arbeidsgiver skulle gis et begrenset ansvar etter skipssikkerhetsloven. Arbeidsgiver ble for eksempel tillagt et medvirkningsansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter reglene i lovens kapittel 4 om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet, jf. § 28a, og plikt til å medvirke til tilsynet, jf. § 45.

Ansvarsplasseringen som fulgte av kapittel 4 før arbeidsgivers medvirkningsansvar ble tatt inn i § 28a, med rederiets overordnede påse-plikt og fordelingen av sørge for-pliktene mellom rederiet og skipsføreren, ble imidlertid ikke endret.

### **Rederibegrepet**

#### Skipsarbeidsloven

Arbeidsgiveren og rederiet behøver ikke være ett og samme selskap. Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har rederiet plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet, jf. skipsarbeidsloven § 2-4 første ledd.

Med rederiet menes den som i henhold til skipssikkerhetsloven § 4 er å anse som rederi, jf. skipsarbeidsloven § 2-3 første ledd. Hvis arbeidstakerne på skipet er ansatt i rederiet, vil rederiet være arbeidsgiver og ha plikter etter § 2-2. Rederiets plikter etter bestemmelsen i § 2-4 vil derfor bare ha selvstendig betydning der rederiet ikke samtidig er part i arbeidsavtalen med arbeidstaker.

ILOs Maritime Labour Convention, 2006 (MLC), som trådte i kraft for Norge 20. august 2013, forutsetter at den driftsansvarlige pålegges visse plikter. Det er den driftsansvarlige som har ansvaret for de vesentlige risikofaktorene på skipet, og som i praksis utøver styring og kontroll med arbeidstakerne om bord. Siden arbeidsgiver ikke alltid er driftsansvarlig, er det nødvendig å legge plikter på det driftsansvarlige selskapet. I skipsarbeidsloven er derfor enkelte plikter lagt direkte på rederiet der det anses nødvendig for å beskytte alle som arbeider om bord, såkalte sørge for-plikter. Dette er regler som har til formål å beskytte alle som utfører arbeid om bord på skipet. Slike plikter er følgelig lagt på rederiet som hovedansvarlig for driften av skipet og forholdene om bord. I tillegg kommer rederiets garantiplikt etter § 4-7. Rederiet skal sørge for oppfyllelse av visse omsorgsplikter ved skade, sykdom eller dødsfall og ansvar for eiendeler om bord (kapittel 8), visse plikter knyttet til skipstjenesten (kapittel 9), plikt til ikke-diskriminering (kapittel 10) og garantiplikten i § 4-7. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 9.3.4.

Påse-plikten etter § 2-4 første ledd innebærer et krav til systemkontroll. Rederiet må ha systemer og rutiner for å undersøke og følge opp at rettighetene til arbeidstakerne på skipet ivaretas. I prinsippet kan rederiet selv bestemme hvilke rutiner og systemer som er hensiktsmessige.

Videre følger det av skipsarbeidsloven § 2-4 andre ledd at rederiet skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven blir overholdt der det er særskilt fastsatt. I disse tilfellene er rederiet direkte ansvarlig overfor arbeidstaker og andre som har sitt arbeid om bord.

Etter § 2-4 tredje ledd er rederiet solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for de sentrale økonomiske rettighetene i arbeidsforholdet. Solidaransvaret innebærer at arbeidstaker kan rette sitt økonomiske krav direkte mot rederiet. Rederiet kan på sin side gjøre gjeldende de samme innsigelsene mot kravet som arbeidsgiver. Solidaransvaret omfatter arbeidstakers krav på lønn, opptjente feriepenger og de økonomiske rettighetene som er fastsatt i lovens kapittel 4. Ansvarer omfatter altså lønn ved sykdom og skade, lønn ved skipsforlis og dekning av hjemreise i visse situasjoner. Arbeidstaker kan derfor rette krav mot rederiet straks etter at kravet er forfalt, men senest innen seks måneder, jf. § 2-5. Ansvarer er objektivt og uten skyld. Rederiet vil kunne kreve regress fra arbeidsgiveren etter § 4-8 og etter alminnelige regler. Det vises ellers til at hvis lønn mv. ikke betales i rett tid, vil arbeidstakerne ha sjøpanterett i skipet der kravet er opptjent, jf. sjøloven § 51 første ledd nr. 1.

Oppsummert har rederiets plikter og ansvar tre elementer: en overordnet påse-plikt (§ 2-4 første ledd), plikt til å sørge for oppfyllelsen av visse bestemmelser i loven (§ 2-4 andre ledd) og et solidaransvar for arbeidstakerens lønn og sentrale økonomiske rettigheter (§ 2-4 tredje ledd).

### Skipssikkerhetsloven

Med «rederiet» menes den som i det sikkerhetsstyringssertifikatet som skipet skal ha er opplyst å være driftsansvarlig selskap, eventuelt skipets eier, jf. skipssikkerhetsloven § 4. Departementet kan gi forskrifter om hvem som skal anses som «rederi», jf. fjerde ledd.

Etter § 6 har rederiet en overordnet plikt til å påse at byggingen og driften av skipet skjer i samsvar med reglene gitt i eller i medhold av denne loven, herunder at skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord, etterlever regelverket. Rederiet skal sørge for at lovens krav oppfylles, bortsett fra i tilfelle der skipsføreren i loven er gitt en selvstendig plikt til å sørge for dette. Rederiet skal sørge for at forholdene legges til rette for at alle de som har sitt arbeid om bord, har mulighet for å oppfylle sine forpliktelser etter loven. Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om rederiets plikter etter bestemmelsen.

### **Skipsførerbegrepet**

#### Skipsarbeidsloven

Skipsføreren har den øverste myndighet om bord etter skipsarbeidsloven. Det er uten betydning om skipsføreren formelt har sitt ansettelsesforhold i rederiet, eller om det er et bemanningsselskap som er skipsføreren arbeidsgiver. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 16.2.1.

Skipsfører er tillagt plikter etter skipsarbeidsloven som medansvarlig for driften av skipet og forholdene om bord, jf. lovens kapittel 8 om omsorgsplikter og kapittel 9 om skipstjenesten.

#### Skipssikkerhetsloven

Også etter skipssikkerhetsloven er skipsføreren øverste myndighet om bord. Rederiet skal sørge for at lovens krav oppfylles, bortsett fra i tilfelle der skipsføreren i loven er gitt en selvstendig plikt til å sørge for dette. Rederiet skal sørge for at forholdene legges til rette for at alle som har sitt arbeid om bord, har mulighet for å oppfylle sine forpliktelser etter loven.

Skipsføreren er pålagt en rekke sørge-for-plikter og medvirkningsplikter i skipssikkerhetsloven, for eksempel etter lovens kapittel 4 om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet.

## 2.2.3 Departementets vurderinger

### ***Til artikkel 1 andre ledd – arbeidstakerbegrepet***

Direktivet gjelder i utgangspunktet alle som regnes som arbeidstakere etter nasjonal rett, sett hen til EU-domstolens praksis, jf. artikkel 1 andre ledd. Departementets vurdering er at skipsarbeidslovens arbeidstakerbegrep i tilstrekkelig grad omfatter sjøfolk og fiskere etter direktivet, og at det ikke er behov for lovendring på dette området.

Når det gjelder direktivets henvisning til EU-domstolens praksis, viser departementet til at denne formuleringen er ny sammenlignet med beskrivelsen av begrepet arbeidstaker i andre arbeidsrettslige direktiver. Hvilken konkret betydning det vil få for arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstakerbegrep at det henvises både til det nasjonale arbeidstakerbegrep og EU-domstolens praksis, er ikke klart. Departementet viser imidlertid til at EU-domstolen i dag generelt har en sentral rolle når det gjelder tolkningen av virkeområdet til direktiver på arbeidsrettsområdet. For departementet synes det tvilsomt om henvisningen vil få noen særlig selvstendig betydning utover den betydning praksis fra EU-domstolen allerede i dag tillegges, også tatt i betraktning utviklingen i senere rettspraksis.

Departementets vurderer at arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven er godt i overenstemmelse med EU-domstolens praksis i dag. Selv om begrepet ikke er nærmere definert i loven, er det forutsatt at det gir anvisning på en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor det reelle underliggende forhold er avgjørende. Det norske arbeidstakerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at innholdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd med samfunnsutviklingen. Departementet mener at det er lite sannsynlig at personer som vil falle innenfor arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstakerbegrep eller det EU-rettslige arbeidstakerbegrepet, vil falle utenfor arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven.

### ***Til artikkel 1 åttende ledd – unntak for sjøfolk og fiskere***

Arbeidsvilkårsdirektivet gjelder for arbeidstakere, og bestemmelsen i artikkel 1 åttende ledd gjelder direktivets anvendelse for sjøfolk og fiskere.

Etter artikkel 1 åttende ledd gjelder kapittel II i direktivet for sjøfolk («seafarers») og havfiskere («sea fishermen»), uten at det berører henholdsvis direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Videre gjelder ikke forpliktelsene som er fastsatt i artikkel 4 andre ledd bokstav m og o, samt artikkel 7, 9, 10 og 12 for sjøfolk og havfiskere.

Etter fortalens avsnitt 10 skal begrepene «sjøfolk» og «havfiskere» tolkes i lys av direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Begrepene er ikke definert ut over dette. (EU) 2017/159 omtaler «havfiske», men knytter ikke dette begrepet direkte opp mot direktivets virkeområde. Direktivet gjennomfører ILO 188, som gjelder «fiskere» på «fiskefartøy». Begrepet «havfisker» og «havfiskeri» kan se ut til å være begreper som er særskilte for EU-retten, med det formål å avgrense direktivets virkeområde.

Begrepet «havfisker» er imidlertid ikke brukt i norsk sjøfartsregelverk, og derfor er det heller ikke skilt mellom «havfiskere» og andre yrkesfiskere i norsk sjøfartsregelverk.

I norsk rett er direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159 i hovedsak gjennomført i skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven med forskrifter, og i den forbindelse er begrepet «fisker» brukt – etter mønster av ILO 188 og norsk sjøfartsregelverk. I skipsarbeidsloven omtales sjøfolk og fiskere som er i et ansettelsesforhold som «arbeidstakere», og i skipssikkerhetsloven omtales de som «de som har sitt arbeid om bord».

Begrepet «havfisker» ble altså ikke introdusert i norsk sjøfartsregelverk som følge av (EU) 2017/159. I forbindelse med gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet, er departementet fortsatt av den oppfatning av at det er samlebegrepet «fisker» som skal brukes. Det vil si at arbeidsvilkårsdirektivet foreslås gjennomført med de unntak som er bestemt for fiskere, slik begrepet forstås etter skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven.

Ovennevnte direktiver for sjøfolk og fiskere, som gjør MLC, 2006 og ILO 188 gjeldende innenfor EU/EØS-området, gjelder uavhengig av arbeidsvilkårsdirektivet («uden at det berører»/«without prejudice to»). Det er utfordrende å gi en klar avgrensning av hva denne ordlyden innebærer. Departementet mener imidlertid at det er klart at ved eventuell motstrid vil arbeidsvilkårsdirektivet kapittel II måtte vike for disse særdiriktivene. Dette synet støttes av EUs uformelle ekspertgruppe i [rapport](#) av juni 2021. Se rapportens avsnitt 1.8.1 om «Issues».

Ekspertgruppen ble opprettet av EU-kommisjonen med tanke på å bistå medlemsstatene med gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet, og den består av EU-landene, EØS/EFTA-landene og EFTAs overvåkningsorgan. Ekspertgruppens rapport inneholder vurderinger og tolkninger som ikke er bindende for verken EU-landene eller EØS/EFTA-landene, men som etter departementets syn bidrar til nyttige avklaringer.

Etter departementets mening vil bestemmelser i arbeidsvilkårsdirektivet som *supplerer* særdiriktivene i utgangspunktet ikke innebære at det foreligger motstrid mellom direktivene. Supplerende bestemmelser kan imidlertid berøre særdiriktivene på utilsiktet vis. Derfor er det også viktig å vurdere om det er bestemmelser i arbeidsvilkårsdirektivet kapittel II som berører særdiriktivene på en slik måte at dette griper inn i forhold som allerede er regulert for sjøfolk og fiskere, og som ikke vurderes å være tilsiktet og hensiktsmessig. Hvis så er tilfelle, mener departementet at ordlyden i artikkel 1 åttende ledd tilsier at det vil være anledning til å beholde gjeldende regulering av forholdet.

### ***Til artikkel 1 femte ledd – arbeidsgivers forpliktelser***

Artikkel 1 femte ledd åpner for at statene kan bestemme hvem som har ansvaret for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet.

Departementet anser det ikke aktuelt å endre på dagens regelverk angående arbeidsgivers ansvar, og den nye muligheten i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 1 femte ledd til å gi andre dette ansvaret vil derfor ikke ha noen betydning.

## **2.3 Artikkel 2 – Definisjoner**

Artikkel 2 gir definisjoner på enkelte av begrepene benyttet i direktivet. Begrepene som defineres er «tidsplan for arbejdet» («work schedule»), «referencetimer og -dage» («reference hours and days») og «arbejdsmonster» («work pattern»). Det er kun definisjonen av «arbejdsmonster» som er relevant for sjøfart. De andre begrepene gjenfinnes kun i artikkel 9 og 10, som ikke gjelder for sjøfolk og fiskere.

Definisjonene er relevante ved tolkingen av direktivet. Begrepene og deres innhold og forhold til norsk rett vil drøftes nærmere under vurderingen av de relevante direktivbestemmelsene.

## **2.4 Artikkel 3 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår**

### **2.4.1 Om artikkel 3**

Etter direktivet skal arbeidstaker få opplysninger om egne arbeidsvilkår. Artikkel 3 stiller krav til hvordan disse skal gis ut. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene *skriftlig* til arbeidstaker. Opplysningene skal utleveres i papirform, eller de kan gis elektronisk. Elektronisk utlevering forutsetter at tre kumulative vilkår er oppfylt: Opplysningene må være tilgjengelige for arbeidstakeren, de må kunne lagres og skrives ut, og arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt eller mottatt.

### **2.4.2 Gjeldende rett**

Skipsarbeidsloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsavtalen inngås skriftlig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, når skriftlig avtale skal foreligge og arbeidstakers rett til bistand ved utarbeidelsen av den.

I utgangspunktet er det arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at kravene oppfylles, jf. lovens § 2-2 første ledd. Rederiet har imidlertid plikt til å påse at arbeidsgiver etterlever kravene, jf. § 2-4 første ledd. Denne løsningen gjennomfører MLC standard A2.1 om rederiets ansvar for sjøfolks arbeidsavtaler, og får betydning når et rederi setter ut bemanningen til et eget selskap. I så fall er det bemanningsselskapet som får arbeidsgiveransvaret etter skipsarbeidsloven (og skipssikkerhetsloven). Se mer om dette i Prop. 115 L (2012-2013) punkt 3.6.2 og 9.2.1.

Kravet om skriftlig avtale oppfylles for det første ved skriftlighet på papir. Skipsarbeidsloven med tilhørende forskrifter inneholder imidlertid ikke bestemmelser som anses å være til hinder for elektronisk kommunikasjon. Spørsmålet er ikke berørt i forarbeidene til skipsarbeidsloven.

For det andre legger derfor departementet legger til grunn at kravet kan oppfylles ved elektronisk skriftlighet, herunder med elektronisk signatur av arbeidsavtale. Departementet er videre av den oppfatning at et system for elektronisk signering av arbeidsavtaler på norske skip må muliggjøre oppfyllelsen av kravet i arbeidsavtaleforskriften § 2 andre ledd om at avtalepartene skal ha hver sin original av arbeidsavtalen. Bestemmelsen gjennomfører MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav c, som bestemmer at avtalepartene skal ha hver sin undertegnede original av arbeidsavtalen.

Videre sier skipsarbeidsloven § 9-6 andre ledd at det skal være en kopi av arbeidstakers arbeidsavtale om bord. Bestemmelsen gjennomfører blant annet MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav d om at kopi av arbeidsavtalen skal kunne «gjennomgås av tjenestemenn fra en kompetent myndighet, også slike myndigheter i havner som skal anløpes». Ved inspeksjon om bord, må det kunne kontrolleres at arbeidsavtalen er undertegnet av begge avtalepartene, enten den er undertegnet ved håndskrevet eller elektronisk signatur.

### **2.4.3 Departementets vurderinger**

Kravet i direktivets artikkel 3 om at informasjonen som arbeidsgiver skal gi til arbeidstaker skal være skriftlig, anses gjennomført ved regelen i skipsarbeidsloven § 3-1 om skriftlig arbeidsavtale. Videre gir skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette krav til arbeidsavtalens innhold som ikke allerede følger av arbeidsavtaleforskriften § 2.

Hva gjelder direktivets presiseringer om elektronisk skriftlighet, tolker departementet kravene slik at det ikke *må* legges til rette for elektronisk skriftlighet i alle arbeidsforhold, men at dette *kan* benyttes dersom kravene til tilgjengelighet, lagring og notoritet er oppfylt.

Begrepet «skriftlig» i skipsarbeidsloven § 3-1 er teknologinøytralt og tillater elektroniske arbeidsavtaler. Det er ikke oppstilt nærmere krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter skipsarbeidsloven. Kravet om skriftlighet innebærer imidlertid at det må foreligge en nedtegnet tekst som er klar, lesbar og tilgjengelig. For å ivareta hensynene bak reglene om skriftlig avtale, som blant annet er å gi arbeidstakere bedre vern mot mulige rettighetsbrudd, må en elektronisk arbeidsavtale også ha tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering, m.m. Dette begrenser hvilke former og løsninger som kan benyttes.

Etter departementets syn vil disse forutsetningene for elektronisk arbeidsavtale oppfylle direktivets krav. Dersom en elektronisk arbeidsavtale ikke gjøres tilgjengelig for arbeidstakeren eller ikke kan lagres, vil kravet om skriftlig arbeidsavtale i skipsarbeidsloven etter departementets syn ikke kunne sies å være oppfylt. Videre påhviler bevisbyrden etter § 3-1 arbeidsgiver, slik at det er opp til denne å sannsynliggjøre at informasjonen er gitt arbeidstaker.

Departementets vurderer derfor at skriftlighetskravet i skipsarbeidsloven dekker de krav som artikkel 3 stiller, og at det ikke er behov for å presisere vilkår knyttet til elektronisk skriftlighet i lovteksten. Vi ber om høringsinstansenes syn på dette.

## **3 Kapittel II – Opplysninger om arbeidsforholdet**

### **3.1 Innledning**

Arbeidsvilkårsdirektivets kapittel II innebærer en oppdatering og revisjon av informasjonsrettighetene i opplysningsdirektivet. I hovedsak videreføres opplysningsdirektivets krav, i tillegg til at det introduseres noen nye opplysninger det skal informeres om, og fristene for å gi informasjonen forkortes. Det oppstilles også plikt for medlemsstatene til å sikre at de aktuelle lover, reguleringer og allment gyldige kollektivavtaler gjøres allment og gratis tilgjengelig.

### **3.2 Artikkel 4 – Opplysningsplikt**

#### **3.2.1 Om artikkel 4**

Artikkel 4 første ledd pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver informerer arbeidstaker om «væsentlige punkter» i arbeidsforholdet. I andre ledd listes det opp en rekke slike forhold som det *minst* skal opplyses om.

Artikkel 4 andre ledd bestemmer hvilke opplysninger som arbeidsgiver er pålagt å underrette arbeidstaker om. Bestemmelsen er særskilt tilpasset sjøfart ved unntaksbestemmelsen for sjøfolk og fiskere i artikkel 1 åttende ledd, slik at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o ikke gjelder for dem.

Det følger av artikkel 4 tredje ledd at deler av informasjonen kan gis som henvisning til de lover, forskrifter, vedtekter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene.



### 3.2.2 Kort om gjeldende rett

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord, jf. andre ledd.

Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, og arbeidsavtaleforskriften § 2 har krav til opplysninger som arbeidsavtalen minst skal inneholde.

Av skipsarbeidsloven § 2-2 tredje ledd følger det at dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, skal arbeidsgiveren medvirke til at rederiets plikter etter lovens § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt, og videre skal arbeidsgiveren underrette arbeidstakeren skriftlig om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter lovens § 2-4.

Skipsarbeidsloven § 2-2 tredje ledd omfatter *alle* arbeidstakere som er ansatt av en annen arbeidsgiver enn rederiet, herunder vikaransatte. Skipsarbeidsloven § 2-2 tredje ledd anses dermed å ivareta kravet i artikkel 4 andre ledd bokstav f om at arbeidsgiveren skal informere vikaransatte om brukervirksomhetenes identitet når og så snart denne er kjent.

### 3.2.3 Departementets overordnede vurderinger

Departementets vurdering er at skipsarbeidsloven § 3-1 med forskrift i stor grad oppfyller kravene etter artikkel 4. Videre gir skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd gir hjemmel til å fastsette endringer i arbeidsavtaleforskriften.

#### **Særskilt om fravik i tariffavtale etter NIS-loven § 8**

Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd kan fravikes for NIS-skip, jf. NIS-loven § 8. Ettersom arbeidsavtaleforskriften blant annet er hjemlet i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, står tariffpartene etter NIS-loven fritt til å avtale noe annet enn det som følger av bestemmelser i arbeidsavtaleforskriften som har hjemmel i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, det vil si bestemmelser om arbeidsavtalens innhold, kontraktsformular, og krav til endringer av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon ved endringer i arbeidsforholdet.

Etter gjeldende rett er det derfor opp til tariffpartene etter NIS-loven å vurdere hva som er tilstrekkelig med hensyn til arbeidsavtalens innhold, utover at den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet, jf. lovens § 3-1 første ledd andre punktum. Departementet har ansett denne ordningen for å være tilstrekkelig for NIS-skip ved gjennomføringen av henholdsvis direktiv 2009/13/EF, jf. MLC standard A2.1, og direktiv (EU) 2017/159, jf. ILO 188 artikkel 16, jf. vedlegg II. Det bemerkes at for NIS-skip som er omfattet av MLC vil *minst* krav til innhold i arbeidsavtalen som følger av konvensjonen regnes som forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet, og tilsvarende vil krav til innhold i arbeidsavtalen som følger av ILO 188 regnes som forhold av vesentlig betydning for arbeidsforhold på fiskefartøy som er omfattet av ILO 188.

Med hensyn til gjennomføringen av MLC spesielt, vises det til at det i omtalen av skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd i forarbeidene understrekes at det her er åpnet for fravik i tariffavtale for NIS-skip fordi det verken anses å være nødvendig eller hensiktsmessig å gi departementet adgang til å gi utfyllende forskrifter for NIS-skip, jf. Prop. 115 L (2012-2013) kapittel 13 punkt 4 om NIS-loven.

Arbeidsvilkårsdirektivet åpner ikke for at det kan avtales tariffavtaleunntak fra direktivets kapittel II. På den annen side følger det av artikkel 1 åttende ledd at kapittel II i dette direktivet gjelder for sjøfolk («seafarers») og havfiskere («sea fishermen»), uten at det

berører («without prejudice to») henholdsvis direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Ettersom muligheten til å fravike skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd etter NIS-loven § 8 ikke er vurdert å være i strid med disse særdirektivene, som nevnt ovenfor, mener departementet i utgangspunktet at arbeidsvilkårsdirektivet ikke nødvendigvis gjør en endring av denne muligheten til å avtale fravik etter NIS-loven § 8.

Departementet imøteser høringsinstansenes innspill og refleksjoner knyttet til behov for endring av NIS-loven § 8 med hensyn til muligheten for fravik i tariffavtale hva angår skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, herunder om eventuelle relevante tariffbestemmelser.

### 3.2.4 Forhold det minst skal opplyses om (artikkel 4 andre ledd)

Listen over forhold det minst skal opplyses om i artikkel 4 andre ledd er ikke ment å være uttømmende, i den forstand at det også skal opplyses om eventuelle andre vesentlige forhold. Departementet viser til formuleringen om at opplysningene i første ledd «mindst [skal] omfatte følgende». Tilsvarende gjelder etter skipsarbeidsloven § 3-1 og arbeidsavtaleforskriften.

I arbeidsavtaleforskriften § 2 oppstilles en liste med forhold som alltid regnes å være av vesentlig betydning. Departementet finner det hensiktsmessig at denne ikke-uttømmende listen utvides i tråd med listen i det nye direktivet. Dette vil gi klarhet og være lettere å forholde seg til for partene.

Nedenfor følger en samsvarstabell over de punkter der det etter departementets syn ikke er behov for lovendringer. Deretter følger vurderinger av de øvrige punktene i artikkel 4 andre ledd. Ettersom store deler av artikkel 4 andre ledd følger av arbeidsavtaleforskriften, er den tatt med i tabellen av informasjonshensyn.

<b>Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 andre ledd bokstav a, b, c, e, f, g og n</b>	<b>Skipsarbeidsloven</b>	<b>Arbeidsavtaleforskriften § 2</b>
a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet	§ 3-1 fjerde ledd bokstav a Departementet kan gi forskrift om minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen	Første ledd a. opplysninger om arbeidstaker b. opplysninger om arbeidsgiver
b) arbeidsstedet; i mangel af et fast arbeidssted eller et hovedarbejdssted, opplysning om, at arbeidstageren er beskæftiget på forskjellige steder eller frit kan bestemme sit arbeidssted, samt om arbeidsgiverens hjemsted eller, hvor det er relevant, adresse	§ 3-1 fjerde ledd bokstav a	Første ledd e. det som måtte være avtalt om ansettelse med rett og plikt til å tjenestegjøre på flere fartøy
c) enten: i) titlen, graden, typen eller kategori af det arbejde, for hvilken arbeidstageren er ansat, eller ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet	§ 3-1 fjerde ledd bokstav a	Første ledd d. arbeidstakerens stilling

e) i tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold: slutdatoen eller ansættelsesforholdets forventede varighed	§ 3-1 fjerde ledd bokstav a	Første ledd e. det som måtte være avtalt om ii. ansettelse for et bestemt tidsrom iii. ansettelse for en bestemt reise iv. arbeid av forbigående varighet
f) når det drejer seg om vikaransatte, brukervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kjent	§ 2-2 tredje ledd Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har arbeidsgiveren plikt til å medvirke til at rederiets plikter etter § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt. Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4.	Tredje ledd Dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, skal arbeidsgiveren i forbindelse med inngåelsen av arbeidsavtalen skriftlig informere arbeidstakeren om hvem rederiet er. Er det ved avtaleinngåelsen ikke klart hvem rederiet er, skal arbeidsgiveren informere arbeidstakeren skriftlig så snart arbeidsgiveren vet hvem rederiet er.
g) varigheten af og vilkårene for en eventuel prøvetid	§ 3-2, jf. § 5-2 tredje ledd og § 5-5 Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiveren, kan prøvetiden forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje dersom arbeidsgiver har orientert arbeidstaker skriftlig både om adgangen til forlengelse ved ansettelsen og om forlengelsen innen utløpet av prøveperioden.	Første ledd e. det som måtte være avtalt om eventuell prøvetid
n) de kollektive overenskomster, der gjelder for arbeidstagerens arbeidsvilkår, eller hvis det drejer sig om kollektive	§ 3-1 fjerde ledd bokstav a	Første ledd f. tariffavtale som vil komme til anvendelse på forholdet eller, dersom slik tariffavtale

overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige, fælles organer eller institutioner, henvisning til sådanne organer eller institutioner, inden for hvilke overenskomsterne er indgået	§ 9-6 andre ledd første punktum: Kopi av arbeidstakers arbeidsavtale og av tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen, skal likeledes være tilgjengelige om bord.	ikke foreligger, avtalt månedslønn og overtidsbetaling pr. time
---	--	---

## Artikkel 4 andre ledd bokstav d – datoen for ansettelsesforholdets begynnelse

Etter artikkel 4 andre ledd bokstav d skal det opplyses om datoen for ansettelsesforholdets begynnelse i arbeidsavtalen.

### Gjeldende rett

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke krav til at det skal opplyses om datoen for ansettelsesforholdets begynnelse i arbeidsavtalen, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Etter arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav l skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om sted og dato for *arbeidsavtalens inngåelse*, og skriftlig avtale skal foreligge senest innen tiltredelse av tjenesten om bord, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 andre ledd. Videre skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om *den dag lønnen skal løpe fra* (samt hvor lang tid reisen forutsettes å ta hvis lønnen er fastsatt for en bestemt reise), jf. arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav g.

Av skipsarbeidsloven § 4-1 første ledd følger det at lønnen løper fra den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten. I forarbeidene, Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2 under merknader til § 4-1, beskrives det at det ikke kan avtaltes at lønnen løper fra et senere tidspunkt enn fra og med den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten, og at dette normalt vil være når arbeidstaker tiltrer arbeid om bord på skipet. Videre fremkommer det av samme forarbeider at i det tilfelle arbeidstaker reiser under arbeidsgivers instruks for å nå frem til skipet innebærer dette at lønnen løper fra og med den dagen reisen starter, og at lønnsplikten også omfatter tiden arbeidstaker må vente på bestemmelsesstedet før skipet kommer til havnen.

### Departementets vurderinger

Gjeldende regulering innebærer et forbud mot å avtale at lønnen løper fra et tidspunkt som er senere enn den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten. Etter departementets mening kan det dermed antas at arbeidsavtalens opplysninger om lønn normalt vil samsvare med dato for arbeidsforholdets begynnelse.

Dette fremgår imidlertid ikke tydelig av opplysningskravene i arbeidsavtaleforskriften § 2, og datoen for arbeidsavtalens inngåelse vil heller ikke være ensbetydende med datoen for ansettelsesforholdets begynnelse. Departementets foreløpige vurdering er dermed at det er nødvendig med en presisering i arbeidsavtaleforskriften om at datoen lønnen skal løpe fra er den samme som datoen for arbeidsforholdets begynnelse. Gjennomføringen av dette vil ikke kreve lovendring, ettersom skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen.

## **Artikkel 4 andre ledd bokstav h – rett til utdanning/opplæring**

Etter direktivets artikkel 4 andre ledd bokstav h skal arbeidsgiver opplyse arbeidstaker om «den rett til utdanning, som arbeidsgiveren eventuelt tilbyr». Bestemmelsen er ny. Ifølge fortalen avsnitt 17 bør denne informasjonen i så fall omfatte antallet utdannelsesdager arbeidstaker har rett til per år, og opplysninger om arbeidsgivers generelle utdanningspolitikk.

Direktivet selv gir liten veiledning om hvilke typer «utdanning» bestemmelsen sikter til. Den engelske ordlyden, «training», tilsier at begrepet er videre enn kun formell utdanning.

Bestemmelsen vil kunne inkludere informasjon om obligatorisk utdanning/opplæring jf. artikkel 13 (se punkt 4.7), men bestemmelsene har ingen direkte tilknytning, og bokstav h er tilsynelatende en videre og mer generell bestemmelse enn artikkel 13. «Utdanning», tilsvarende den danske oversettelsen («uddannelse»), er etter departementets syn et noe for smalt begrep. «Opplæring», som ligner mer den engelske ordlyden («training»), er på den annen side for vidt etter departementets forståelse av direktivet. Departementet mener derfor at det vil være mest nærliggende å bruke begrepet «kompetanseutvikling» i forbindelse med artikkel 4 andre ledd bokstav h.

Plikten til å gi opplysninger etter bokstav h gjelder for det tilfelle at arbeidstaker har en «rett» til kompetanseutvikling tilbudt av arbeidsgiver. Departementet antar dette omfatter for eksempel krav på kompetanseutvikling som følger av (tariff)avtale, arbeidsgiverpolicy, eller lignende. Presiseringen i artikkel 4 andre ledd bokstav h om at bestemmelsen gjelder rett til kompetanseutvikling arbeidsgiveren «eventuelt» tilbyr (sml. den engelske ordlyden «if any»), tilsier at bestemmelsen ikke er ment å omfatte grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold. Rett til utdanningspermisjon jf. skipsarbeidsloven § 7-10 vil etter departementets tolkning ikke omfattes av informasjonsplikten etter artikkel 4, da § 7-10 kun gjelder rett til permisjon, og ikke rett til utdanning.

Departementet understreker at bestemmelsen, i tråd med fortalen, er ment å innebære en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolitikk, og ikke vil innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om kompetanseutviklingen eller til å liste opp alle tilbud i den forbindelse.

### ***Gjeldende rett***

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke krav til at det skal opplyses om rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiveren eventuelt tilbyr, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

### ***Departementets vurderinger***

Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav h vil etter departementets vurdering ikke kreve lovendring. Ettersom skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, kan informasjonskravet tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2.

## **Artikkel 4 andre ledd bokstav i – fravær betalt av arbeidsgiver**

Arbeidstaker har etter artikkel 4 andre ledd bokstav i rett til informasjon om varigheten av «fravær med løn» som arbeidstakeren har rett til. Er det ikke mulig å angi dette på det tidspunktet informasjon skal gis, skal det gis informasjon om reglene for tildeling og fastsettelse av betalt fravær.

Bestemmelsen har en noe annen ordlyd enn bestemmelsen i opplysningsdirektivet. Sistnevnte bestemmelse omtaler «ferie med lønn», mens det i arbeidsvilkårsdirektivet heter «fravær med løn» i den danske oversettelsen. På engelsk er begrepsbruken uendret («paid leave»).

Spørsmålet er hvordan bestemmelsen i det nye direktivet skal tolkes, og om skipsarbeidslovens bestemmelse dekker direktivets krav. Etter departementets oppfatning er både den danske og den engelske betegnelsen etter sin ordlyd naturlig å tolke som videre enn *ferie* slik dette er definert i nasjonal rett.

«Fravær» vil etter sin ordlyd omfatte alle former for fravær fra arbeidet, herunder ferie, permisjon og sykefravær. Bestemmelsen gjelder imidlertid kun fravær med lønn / betalt («paid») fravær. Det er etter departementets syn mest nærliggende å anta at bestemmelsen gjelder der det skjer betaling *fra arbeidsgiver* i forbindelse med fraværet. En slik tolkning støttes av direktivets formål og oppbygging: Artikkel 4 regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ikke forholdet til tredjeparter. Fravær der utbetaling skjer fra for eksempel folketrygden vil altså etter departementets forståelse ikke omfattes, selv der dette skal erstatte lønnsinntekt.

Etter departementets forståelse innebærer dette at bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å gi skriftlig opplysning om retten til betalt fravær – nærmere bestemt varigheten av slikt fravær betalt av arbeidsgiver. Fravær *uten* betaling eller der betaling *kun* skjer fra andre, som folketrygden, vil ikke omfattes. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre, vil etter departementets syn derimot omfattes. Departementet antar imidlertid at ikke alle ytelser fra arbeidsgiver som utbetales i forbindelse med fravær omfattes. Slik departementet leser direktivet er det ikke naturlig å innfortolke ulike typer erstatning eller forsikringsytelser mv. i begrepet «fravær med løn»/«paid leave».

Opplysningsplikten gjelder videre betalt fravær som arbeidstaker har *rett* til. Departementet oppfatter at dette vil omfatte både lønnet fravær som man har lovfestet krav på, men også fravær som er lovfestet og hvor krav på betaling følger av individuell eller kollektiv avtale, og fravær der rett til både fravær og betaling følger av avtale.

Departementet bemerker at artikkel 4 andre ledd bokstav i kun forplikter til å informere om *varigheten* av betalt fravær, eller reglene for tildeling og fastsettelse av slikt fravær der dette ikke er mulig å angi. Det er med andre ord ikke nødvendig etter bestemmelsen å opplyse om alle rettigheter knyttet til fraværet.

### **Gjeldende rett**

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke krav til at det skal opplyses om fravær med lønn betalt av arbeidsgiver i arbeidsavtalen, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav h oppstiller kun en plikt til å opplyse om *ferie* og *feriepenger*.

### **Departementets vurderinger**

Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav i, vil etter departementets vurdering ikke kreve lovendring. Ettersom skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, kan informasjonskravet tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2.

## **Artikkel 4 andre ledd bokstav j – fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold, herunder oppsigelsesfrist**

Etter bokstav j skal arbeidstaker motta informasjon om den fremgangsmåten som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder formelle krav og oppsigelsesfrister. Om oppsigelsesfristen ikke kan angis eksakt, skal arbeidstaker motta informasjon om hvordan denne fastsettes. I fortalen avsnitt 18 heter det at opplysningene bør omfatte fristen for å gjøre innsigelser mot opphør av arbeidsforholdet gjeldende.

### ***Gjeldende rett***

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke krav til at det skal opplyses om fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold i arbeidsavtalen, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav e punkt vi. og vii. krever at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om det som måtte være avtalt om arbeidstakers og arbeidsgivers gjensidige oppsigelsesfrist og eventuell tidligste oppsigelsesdato.

### ***Departementets vurderinger***

Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav j vil etter departementets vurdering ikke kreve lovendring. Ettersom skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, kan informasjonskravet tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2.

## **Artikkel 4 andre ledd bokstav k – krav til opplysninger om lønn**

Artikkel 4 andre ledd bokstav k om opplysninger om lønn er hovedsakelig en videreføring fra opplysningsdirektivet artikkel 2 bokstav h, men det er spesifisert at de ulike komponentene som utgjør lønnen skal angis *særskilt*. I tillegg skal det opplyses om utbetalingsmåte. Departementet viser også til direktivets fortale avsnitt 20, som gir eksempler på ytelser som inngår i bestemmelsen: kontantytelser, naturalytelser, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstakeren mottar direkte eller indirekte for sitt arbeid.

### ***Gjeldende rett***

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke krav til at det skal opplyses om at de ulike komponentene som utgjør lønnen skal angis *særskilt* i arbeidsavtalen, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav f sier at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om tariffavtale som vil komme til anvendelse på forholdet eller, hvis slik tariffavtale ikke foreligger, avtalt månedslønn og overtidsbetaling per time.

### ***Departementets vurderinger***

Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav j vil etter departementets vurdering ikke kreve lovendring. Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, slik at plikten til å opplyse om de ulike komponentene som utgjør lønnen kan fastsettes i arbeidsavtaleforskriften § 2.

## **Artikkel 4 andre ledd bokstav l – opplysninger om arbeidstid, varslingsperiode mv.**

Artikkel 4 andre ledd bokstav l stiller krav til informasjon om arbeidstid som skal gis der arbeidsmønsteret er helt eller overveiende forutsigbart. Det skal da opplyses om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke, eventuelle ordninger for overtid og betaling for dette, samt ordninger for vaktendringer der dette er relevant. Ifølge fortalen avsnitt 19 bør informasjonen om arbeidstid være i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet (2003/88/EF), og inkludere opplysninger om pauser, daglig og ukentlig arbeidsfri og omfanget av betalt fravær.

At arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode innebærer ikke i seg selv at arbeidsmønsteret må kategoriseres som uforutsigbart. Hvis arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen etter departementets oppfatning falle inn under bokstav l – også når arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder. Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett vil kunne være eksempler på dette. Dette understøttes av at bokstav l har en egen bestemmelse om vaktendringer.

Artikkel 2 inneholder en definisjon av «arbeidsmønster» i bokstav c: arbeidsmønster er måten arbeidstiden organiseres og fordeles etter et bestemt mønster som fastlegges av arbeidsgiveren. Det er arbeidsgiver som hovedsakelig bestemmer arbeidstiden, jf. definisjonen av «arbeidsmønster». Arbeidsforhold der arbeidstiden utelukkende bestemmes av arbeidstakeren selv, faller dermed utenfor bestemmelsenes virkeområde.

### ***Gjeldende rett***

Skipsarbeidsloven og arbeidsavtaleforskriften krever ikke at det skal opplyses om arbeidstid, varslingsperiode mv. i arbeidsavtalen.

Bestemmelser som regulerer arbeidstid og hviletid er plassert i skipssikkerhetsloven, og det kan blant annet avtales unntak fra lovens hovedregel om hviletid i bindende tariffavtale. Videre er forskrift av 26. juni 2007 nr. 705 om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip mv. og forskrift 10. november 2017 nr. 1758 om arbeids- og hviletid på fiskefartøy fastsatt med hjemmel i skipssikkerhetsloven.

### ***Departementets vurderinger***

Direktivet krever at det skal opplyses om eventuelle ordninger for overtid og betaling for dette. Etter departementets vurdering følger krav til informasjon om *betaling* for overtid allerede av arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav f, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd. Denne bestemmelsen krever at det skal opplyses om tariffavtale som vil komme til anvendelse på forholdet eller, hvis slik tariffavtale ikke foreligger, avtalt månedslønn og overtidsbetaling per time.

Hva gjelder *adgangen* til å pålegge overtid, følger ikke plikten til å opplyse om dette verken av skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften § 2. Tilsvarende fremkommer ikke dette av punktlisten i arbeidsmiljøloven § 14-6. Det er imidlertid lagt til grunn at en slik plikt allerede følger av hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-6 om å informere om forhold av vesentlig betydning, jf. blant annet NOU 2004: 5 punkt 13.5.8. Departementet mener at det samme må legges til grunn for forståelsen av skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd andre punktum, der det fremkommer at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.



Plikten til å opplyse om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke og plikten til å opplyse om ordninger for vaktendringer, der dette er relevant, følger verken av skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Ettersom skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette forskrift om minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, kan informasjonskravet tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2. Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav I vil etter departementets vurdering dermed ikke kreve lovendring.

### **3.2.5 Artikkel 4 tredje ledd – adgang til å gi informasjon i form av henvisning til lov, forskrift og tariffavtaler**

Direktivet åpner for at enkelte av de vilkår arbeidstaker skal opplyses om kan opplyses om i form av en henvisning til de lover, bestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Departementet mener at muligheten til å gi informasjon ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler, vil lette byrdene for arbeidsgiver, både ved inngåelse av arbeidsavtalen og ved senere endringer i de aktuelle forholdene (se punkt 3.4 om artikkel 6 andre ledd, som åpner for at man ikke trenger å gi arbeidstaker skriftlig informasjon om *endringer* i arbeidsforholdet som kun reflekterer endringer i de lover, forskrifter eller tariffavtaler det er vist til etter artikkel 4 tredje ledd). Departementet anbefaler derfor endringer i arbeidsavtaleforskriften som gjenspeiler denne muligheten, der dette er relevant og vurderes som hensiktsmessig. De nærmere vurderingene vil foretas av Sjøfartsdirektoratet i forbindelse med forskriftshøring og fastsettelse av forskriftsendringer.

## **3.3 Artikkel 5 – Frister og opplysningenes form**

### **3.3.1 Om artikkel 5**

Direktivets artikkel 5 gir regler om når og hvordan arbeidsgiver skal gi informasjonen nevnt i artikkel 4 til arbeidstaker, og regler om medlemsstatenes ansvar for å gjøre informasjon tilgjengelig for partene.

Etter direktivets artikkel 5 første ledd skal informasjon om partenes identitet, arbeidssted, stillingstittel/-beskrivelse, oppstartsdato, varighet ved midlertidighet, prøvetid, lønn og arbeidstid gis til arbeidstaker i perioden fra første arbeidsdag til syvende kalenderdag etter dette, hvis opplysningene ikke allerede er gitt tidligere. Informasjon om innleievirksomhet, opplæring, betalt fravær, oppsigelse, tariffavtaler og sosial sikring skal gis innen en måned etter første arbeidsdag.

Informasjonen skal gis individuelt til arbeidstaker. Dette utelukker arbeidsgiver fra å gi felles informasjon i form av for eksempel et oppslag på arbeidsgivers intranett.

Artikkel 5 andre ledd sier at statene kan utarbeide maler og skjemaer for dokumentene med informasjon, og gjøre disse tilgjengelige for arbeidstaker og arbeidsgiver, herunder ved å gjøre dem tilgjengelige på offisielt nettsted eller på andre egnede måter.

Artikkel 5 tredje ledd forplikter medlemsstatene til å sikre at informasjon om de lover, forskrifter og allment gjeldende tariffavtaler som utgjør den rettslige rammen som skal kommuniseres av arbeidsgiver, gjøres gratis tilgjengelig på en klar, gjennomskiktig og lett tilgjengelig måte, herunder gjennom eksisterende onlineportaler. Bestemmelsen må ses i sammenheng med artikkel 4 tredje ledd om at deler av informasjonen fra arbeidsgiver om arbeidsvilkårene kan gis i form av en henvisning til aktuelle lover, forskrifter og tariffavtaler.

### 3.3.2 Gjeldende rett

Informasjon om arbeidsvilkår skal etter skipsarbeidsloven gis i form av en skriftlig arbeidsavtale, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord, jf. andre ledd.

### 3.3.3 Departementets vurderinger

Som følge av at skipsarbeidsloven § 3-1 andre ledd krever at skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord, er det ikke nødvendig med lovendring for å gjennomføre artikkel 5 første ledd.

Artikkel 5 har også bestemmelser om tilgjengeliggjøring av informasjon fra statenes side, jf. andre og tredje ledd. Her fremgår det at medlemsstatene kan utarbeide maler og skjemaer som stilles til rådighet for arbeidsgivere og arbeidstakere, jf. andre ledd. Videre pålegges medlemsstatene å gjøre informasjon om aktuelle lover, forskrifter og allment gjeldende tariffavtaler tilgjengelig, jf. tredje ledd.

Når det gjelder maler og skjemaer, viser departementet blant annet til at Sjøfartsdirektoratet tilbyr veiledning som også omfatter reglene om skriftlig avtale, og at direktoratet har utarbeidet et skjema for standard arbeidsavtale som er tilgjengelig på deres nettsider. Skjemaet, som også omtales som «formular for arbeidstavtale», skal i utgangspunktet brukes for arbeid på norske skip, med unntak av fiske- og fangsfartøy, jf. arbeidsavtaleforskriften § 3. Videre viser departementet til at norske lover og forskrifter, herunder allmenngjøringsforskrifter, kunngjøres gratis og allment tilgjengelig via Lovdata sine sider. Regler om publisering av lover og forskrifter følger av lov 19. juni 1969 nr. 53 om Norsk Lovtidend § 1 og forvaltningsloven § 38 første ledd bokstav c. Etter departementets syn er direktivets krav oppfylt på dette punkt. Sjøfartsdirektoratet publiserer også sjøfartsregelverket, og veileder om dette.

## 3.4 Artikkel 6 – Endringer i arbeidsforholdet

### 3.4.1 Om artikkel 6

Artikkel 6 første ledd pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker opplyses om endringer i arbeidsforholdet. Plikten gjelder de vilkår arbeidsgiver er pålagt å opplyse om, jf. artikkel 4 og 7. Informasjonen skal gis ved første anledning, og senest den dagen endringene trer i kraft.

Det følger av artikkel 6 andre ledd at informasjonsplikten ikke gjelder for endringer som kun reflekterer en endring i de lover, forskrifter, vedtekter eller tariffavtaler som det er referert til i dokumentet med opplysninger om arbeidsforholdet.

### 3.4.2 Gjeldende rett

I norsk sjøfartsregelverk er det ikke et eksplisitt krav til at endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen, verken i skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften.

Ved vesentlige endringer i arbeidsforholdet innebærer likevel skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd andre punktum et krav til endring av arbeidsavtalen. I merknadene til skipsarbeidsloven § 3-1, jf. Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2, står det at «det er arbeidsgiver som har

hovedansvaret for at skriftlig avtale opprettes. Skriftlighetskravet er ikke en gyldighetsbetingelse, men uklarhet på grunn av mangel på skriftlighet vil kunne løses i arbeidsgivers disfavør. Minimumskravene til innholdet i den skriftlige avtalen fastsettes i forskrift, jf. fjerde ledd».

### **3.4.3 Departementets vurderinger**

Gjennomføring av artikkel 4 andre ledd bokstav j vil etter departementets vurdering ikke kreve lovendring. Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav d gir hjemmel til å fastsette forskrift om krav til endring av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon til arbeidstaker ved endringer i arbeidsforholdet, slik at plikten til å opplyse om endringer i arbeidsforholdet kan tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2.

## **3.5 Artikkel 7 – Tilleggsinformasjon til arbeidstaker som sendes til et annet land**

Artikkel 7 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd.

## **4 Kapittel III – Minstekrav til arbeidsvilkår**

### **4.1 Innledning**

Arbeidsvilkårsdirektivet kapittel III inneholder materielle bestemmelser knyttet til arbeidsvilkår.

Artikkel 8 til 13 har bestemmelser om maksimal varighet av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet, supplerende tiltak for ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis, overgang til annen form for ansettelse og obligatorisk opplæring.

### **4.2 Artikkel 8 – maksimal varighet av prøvetid**

#### **4.2.1 Om artikkel 8**

Artikkel 8 regulerer maksimal varighet av prøvetid. Medlemsstatene skal etter artikkel 8 første ledd sikre at ansettelsesforhold som er underlagt prøvetid slik dette er definert i nasjonal rett eller praksis, ikke skal ha prøvetid som overstiger seks måneder.

Bestemmelsens andre ledd angir at der arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens varighet står i et rimelig forhold til avtalens forventede varighet og til arbeidets art. Der en avtale fornyes knyttet til samme funksjon og oppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke være gjenstand for en ny prøvetid.

Etter artikkel 8 tredje ledd kan medlemsstatene unntaksvis fastsette lengre prøvetid enn seks måneder. Dette må være begrunnet i virksomhetens art eller være i arbeidstakerens interesse. Der arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværets varighet.

#### **4.2.2 Gjeldende rett**

Etter skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd kan det avtales prøvetid for en periode på inntil seks måneder. Prøvetid må avtales skriftlig.

Prøvetid kan avtales også for midlertidige ansettelser. Det er ikke gitt noen særregler om prøvetid i slike tilfeller. Dette innebærer at det i prinsippet er mulig å avtale en prøvetid på hele arbeidsforholdets varighet, dersom arbeidsforholdet varer inntil seks måneder.

Skipsarbeidsloven regulerer ikke eksplisitt om det er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av en midlertidig avtale eller ved overgang til en fast stilling. Det følger imidlertid av rettspraksis at adgangen til å avtale prøvetid er begrenset i slike situasjoner. Høyesterett har blant annet slått fast at det ikke kan avtales ny prøvetid ved overgang fra midlertidig til fast stilling der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling i samme virksomhet som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i, jf. Rt. 1996 s. 1026.

Høyesterett har samtidig uttalt at en arbeidstaker som har fast stilling i virksomheten, vil kunne ansettes på prøve i en vesentlig annen stilling, hvis vedkommende ved prøvetidsavtalen beholder rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling, jf. Rt. 1999 s. 1694. Når det gjelder omplassering ved driftsinnskrenkninger, har Høyesterett uttalt at hovedregelen må være at arbeidsgiver ikke kan kreve at arbeidstaker skal ha ny prøvetid i ny stilling, jf. Rt. 1996 s. 169. Høyesterett slo imidlertid fast at det bør kunne gjøres unntak, «*iallfall [...] hvor den nye stilling er av en slik karakter at det ikke uten en prøvetid vil kunne la seg konstatere om bedriften har annet passende arbeid å tilby*». Rettsavgjørelsene anses å være relevante for forståelsen av skipsarbeidsloven § 3-2 fordi bestemmelsene i lovene er sammenfallende. Se også Prop. 115 L (2012-2013) punkt 10.6.3.2, der det vises til at arbeidsmiljølovens regulering gir en hensiktsmessig avveining av partenes behov hva angår utvidelse av prøvetid etter gjeldende rett.

Den avtalte prøvetiden kan forlenges der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, men ikke hvis fraværet skyldes arbeidsgiveren, jf. skipsarbeidsloven § 3-2 andre ledd. Prøvetiden kan i slike tilfeller utvides med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. For at arbeidsgiver skal ha mulighet til å utvide prøvetiden på dette grunnlaget, må arbeidstaker være orientert skriftlig om denne adgangen ved ansettelse. Videre må arbeidstaker orienteres om at adgangen til utvidelse vil tas i bruk, i forkant av den avtalte prøvetidens utløp. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver har rett til å utvide prøvetiden eksempelvis der arbeidstaker har hatt sykefravær eller permisjon.

### **4.2.3 Departementets vurderinger og forslag**

#### **Artikkel 8 første ledd – generelt krav til prøvetidens varighet**

Departementets vurdering er at skipsarbeidsloven i all hovedsak oppfyller direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid. Loven setter en generell grense på seks måneders prøvetid, som er i tråd med kravet etter direktivet.

#### **Artikkel 8 andre ledd første punktum – krav til prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse**

Direktivets artikkel 8 andre ledd stiller særlige krav til prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser. Etter direktivbestemmelsen plikter medlemsstatene å sikre at prøvetidens varighet skal stå i et rimelig forhold til avtalens forventede varighet og til arbeidsforholdets art. Departementet vurderer at det er behov for en endring i skipsarbeidsloven for å oppfylle direktivets krav på dette punktet.

Hva som nærmere ligger i kravet til rimelighet mellom prøvetid og kontraktens varighet og art, er ikke klargjort gjennom direktivet. I direktivets fortale avsnitt 28 om prøvetidsbestemmelsen heter det (departementets utheving):

*I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold på under 12 måneder bør medlemsstaterne sikre, at varigheden af prøvetiden er passende og står i et rimeligt forhold til avtalens forventede varighed og til arbejdets art.*

Departementet oppfatter ut fra dette at det må kunne legges til grunn at det for ansettelsesforhold med planlagt varighet på over 12 måneder, generelt vil anses som rimelig med en prøvetid på seks måneder.

For å ivareta direktivets krav til varighet ved midlertidige ansettelser, foreslår departementet å tilføye en bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2 om at prøvetiden ved midlertidige ansettelser må stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets varighet og arbeidets art.

Etter departementets vurdering vil det måtte vurderes konkret i det enkelte tilfellet om kravet til rimelighet etter en slik bestemmelse er oppfylt. Bestemmelsen bør imidlertid forstås slik at en prøvetid på seks måneder vil være rimelig der arbeidsforholdet er planlagt å vare i 12 måneder eller mer, jf. uttalelsene i direktivets fortale. Dette må etter departementets syn gjelde uavhengig av arbeidets art.

Når det gjelder hva som vil være rimelig hvis ansettelsesforholdet er forventet å vare i under 12 måneder, er dette mer åpent. Departementet legger til grunn at behovet for å avtale en prøvetid fra arbeidsgivers side reduseres jo kortere arbeidsforholdet generelt er ment å vare. Etter departementets syn vil det være naturlig å legge til grunn at en prøvetid på seks måneder eksempelvis ikke vil være rimelig dersom seks måneder også er den forventede varigheten av arbeidsforholdet. Generelt bør en prøvetid etter departementets syn være kortere enn ansettelsesforholdet.

Arbeidets art kan også få betydning. Dersom det for eksempel dreier seg om svært enkelt arbeid som i liten grad krever opplæring, kan dette etter departementets syn ytterligere tale for en relativt kort prøvetid dersom arbeidstakeren også har en kortvarig midlertidig ansettelse.

Departementet imøteser høringsinstansenes innspill knyttet til bruk og varighet av prøvetid ved midlertidige ansettelser, herunder om eventuelle relevante tariffbestemmelser om dette.

Forslag til ny bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2 nytt tredje ledd første punktum:

*(3) Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.*

## **Artikkel 8 andre ledd andre punktum – prøvetid ved fornyelse av arbeidsavtale**

Direktivet angir at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid ved fornyelse av avtale vedrørende samme funksjon og oppgaver. Etter norsk rett er det lagt til grunn at det ikke gyldig kan avtales en ny periode med prøvetid der arbeidstakeren skal fortsette i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i. Departementets vurdering er at norsk rett slik den er utviklet i rettspraksis er i samsvar med direktivet på dette punktet.

Departementet foreslår likevel at begrensningen i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode lovfestes, både i lys av direktivets bestemmelse og for å tydeliggjøre gjeldende rett på området. Departementet foreslår derfor at følgende tilføyes i skipsarbeidsloven § 3-2 nytt tredje ledd andre punktum:

*Ved fornyelse av midlertidig arbeidsavtale eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.*

En slik bestemmelse vil innebære en kodifisering av gjeldende rett, og er ment å regulere de tilfellene der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentligste er likeartet arbeidstakers eksisterende stilling. I vurderingen av om stillingen er likeartet, vil det derfor være relevant å se hen til rettspraksis på området.

### **Artikkel 8 tredje ledd første punktum – utvidelse av prøvetid begrunnet i ansettelsens art eller arbeidstakers interesse**

Direktivet åpner for at medlemsstatene unntaksvis kan fastsette prøvetid med lengre varighet enn seks måneder. Dette må begrunnes i ansettelsens art eller i at utvidelse er i arbeidstakers interesse. Leder- og topplerstillinger og offentlige stillinger nevnes i fortalen som eksempler på situasjoner der det på grunn av ansettelsens art bør kunne avtales lengre prøvetid enn seks måneder, jf. fortalen punkt 28. Som eksempler på situasjoner der en lengre prøvetid kan være i arbeidstakerens interesse, nevner fortalen tilfeller der forlengelse skjer i sammenheng med spesifikke tiltak for å fremme fast ansettelse, særlig for unge arbeidstakere.

Denne muligheten følger ikke av skipsarbeidsloven § 3-2, og det er ikke hjemmel til å fastsette forskrift med hjemmel i bestemmelsen. Til sammenligning gir arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd hjemmel til å gi forskrift om adgang til utvidet prøvetid for visse arbeidstakergrupper. Etter departementets mening er det ikke behov for å innføre slik forskriftshjemmel i skipsarbeidsloven. Departementet imøteser høringsinstansenes innspill knyttet til bruk av prøvetid innen sjøfart.

### **Artikkel 8 tredje ledd andre punktum – utvidelse av prøvetid som følge av arbeidstakers fravær**

Der arbeidstaker har vært fraværende i prøvetiden, åpner artikkel 8 tredje ledd opp for en utvidelse av prøvetiden som tilsvarer fraværets varighet. I direktivets fortale avsnitt 28, heter det at det bør være mulig å forlenge prøvetiden der arbeidstaker har vært fraværende på grunn av sykdom eller ferie, slik at arbeidsgiver får mulighet til å bedømme om arbeidstakeren er egnet i stillingen.

Arbeidsgiver har etter skipsarbeidsloven mulighet til å utvide prøvetiden ved arbeidstakers fravær, jf. § 3-2 andre ledd. Bestemmelsen om at prøvetiden kan forlenges med en periode tilsvarende lengden på fraværet, er etter departementets vurdering i samsvar med kravet i direktivet. Bestemmelsen regulerer videre at fravær som er forårsaket av arbeidsgiver ikke gir grunnlag for utvidelse. Departementet vurderer at norsk rett er i tråd med direktivet på dette punktet, og at det ikke er behov for endringer.

## **4.3 Artikkel 9 – Parallele arbeidsforhold**

Artikkel 9 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd.

## **4.4 Artikkel 10 – Minimumsforutsigbarhet i arbeidsforholdet**

Artikkel 10 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd.

## 4.5 Artikkel 11 – Supplerende tiltak for arbeidsavtaler på tilkallingsbasis

### 4.5.1 Om artikkel 11

Artikkel 11 stiller krav om tiltak for å hindre misbruk av arbeidsavtaler på tilkallingsbasis og lignende avtaler. Medlemsstater som gir mulighet for bruk av slike, plikter å treffe et eller flere av nærmere opprasede tiltak for å forhindre misbruk av denne formen for ansettelser:

- a) begrense bruken og varigheten av slike avtaler
- b) en presumsjon om at det foreligger en arbeidsavtale med et minimum antall betalte timer basert på det gjennomsnittlige antall timer en arbeidstaker har jobbet i en gitt periode
- c) andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk

Av artikkel 11 andre ledd fremgår det at medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om slike tiltak.

### 4.5.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder en rekke bestemmelser som er utformet med sikte på å gi trygge og forutsigbare arbeidsforhold. Loven har blant annet regler som begrenser adgangen til å ansette midlertidig, og regler om begrensninger i varighet for slike ansettelser. Loven har også ulike verneregler for arbeidstakere som jobber deltid, samt en rekke bestemmelser som skal sikre etterlevelse av regelverket. Alle ansettelser må skje innenfor reglene om henholdsvis faste og midlertidige ansettelser.

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. skipsarbeidsloven § 3-4 første ledd første punktum. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Etter skipsarbeidsloven § 3-4 første ledd andre punktum er midlertidig ansettelse tillatt når ansettelsen gjelder for et bestemt tidsrom, for en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet, når arbeidets karakter tilsier det (bokstav a), vikariat (bokstav b), eller praksisarbeid (bokstav c). Se Prop. 115 L (2012-2012) punkt 21.3.2, under merknader til § 3-4, som utdyper § 3-4 første ledd andre punktum bokstav a:

*Bokstav a viderefører sjml. § 3 nr. 3 første punktum. Det er adgang til midlertidig ansettelse for et bestemt tidsrom, en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet, når arbeidets karakter tilsier det. Hovedkriteriet er altså om arbeidets karakter tilsier midlertidig ansettelse. Dette antas i realiteten å gi samme adgang til midlertidig ansettelse som etter arbeidsmiljøloven. I forarbeidene til § 3 nr. 3 fremgår det at med arbeid av forbigående varighet menes arbeidsoppdrag om bord som vil være avsluttet når jobben er gjort, uten at det på forhånd er mulig å si hvor lang tid dette kan ta. Spesielle reparasjonsarbeid er nevnt som eksempel. Det er også adgang til å benytte midlertidig ansatte for å dekke personellbehov som varierer fra sesong til sesong. Videre er det forutsatt at rederiene ikke skal måtte ha flere fast ansatte enn det på årsbasis er behov for.*

Videre uttalte departementet følgende om midlertidig ansettelse, jf. Prop. 115 L (2012-2012) punkt 10.5.1.2:

*Utvalget går i utkastet § 3-4 første ledd inn for å videreføre at adgangen til midlertidig ansettelse i skipsarbeidsloven skal være den samme som etter arbeidsmiljøloven. Det vises til utvalgets redegjørelse i NOU 2012: 18 punkt 10.4. Adgangen til midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a og sjml. § 3 nr. 3 er etter utvalgets syn i realiteten den samme. Når utvalget likevel ikke foreslår en tilsvarende ordlyd som i aml. § 14-9 første ledd bokstav a, skyldes det at adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven går lenger enn det ordlyden synes å tillate. En slik ordlyd vil derfor etter utvalgets syn skape unødig uklarhet om adgangen til midlertidig ansettelse ved sesongarbeid. De sterke sesongmessige variasjonene i deler av sjøfarten gjør at dette er praktisk viktig. Utvalget legger til grunn at en adgang til midlertidig ansettelse i praksisarbeid og vikariat i tråd med arbeidsmiljølovens formulering, vil videreføre gjeldende rett. Utvalget ser ikke behov for tilsvarende bestemmelser i sjøfart for så vidt angår særlige arbeidsmarkedstiltak, for den organiserte idretten og for kunstnerisk arbeid samt åremålsadgang for øverste leder.*

Avtaler på tilkallingsbasis, eller tilkallingsavtaler, er ikke et begrep som brukes i skipsarbeidsloven. Situasjoner der arbeidsgivere tilkaller arbeidstakere etter behov, vil kunne forekomme både ved enkeltstående midlertidige avtaler fra gang til gang, og ved mer løpende ansettelsesforhold. I Prop. 115 L (2012-2013) punkt 10.5.1.1 omtales disse arbeidstakerne som «ekstrahjelp eller tilkallingshjelp».

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, når arbeidet er av midlertidig karakter eller ved vikariat, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse, jf. § 3-4 tredje ledd. Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte, jf. fjerde ledd. Hvis det foreligger brudd på bestemmelsene om midlertidig ansettelse i § 3-4, skal retten som hovedregel avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold. Etter norsk rett er det videre klart at det ikke er lovlig med faste ansettelser uten forutsigbarhet for arbeid og inntekt, såkalte faste «nulltimersavtaler». Lovligheten av slike ordninger må derfor vurderes opp mot vilkårene for midlertidige ansettelse.

### **4.5.3 Departementets vurderinger**

#### **Tiltak for å hindre misbruk av arbeidsavtaler på tilkallingsbasis**

Departementet oppfatter at begrepet «ansættelseskontrakter på tilkaldebasis» i artikkel 11 omfatter arbeidsavtaler der arbeidsgiver har fleksibilitet til å tilkalle arbeidstaker når det er behov for det. Dette kan omfatte avtaler uten et fast timetall, men også andre avtaler der arbeidsgiver har slik fleksibilitet. Ved siden av arbeidsavtaler på tilkallingsbasis omfatter artikkel 11 også «lignende ansættelseskontrakter». Etter artikkel 11 er det dermed ikke avgjørende å strengt avgrense hva som omfattes av det første begrepet. Det sentrale formålet med bestemmelsen synes å være å forhindre misbruk av ansettelsesformer som er særlig uforutsigbare for arbeidstakere.

Departementets vurdering er at Norge har et rettslig rammeverk som oppfyller direktivets krav til å ha tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler. Skipsarbeidsloven har regler som både begrenser bruk og varighet av slike avtaler, som gir rettigheter til fast stilling eller reell stillingsbrøk og som på andre måter skal sikre forutsigbare arbeidsforhold og hindre misbruk.

Hvis vilkårene for midlertidig ansettelse ikke er oppfylt, vil arbeidstaker ha krav på fast ansettelse. Bruken av midlertidige ansettelser skal drøftes i virksomheten, og det gjelder rettigheter og krav knyttet til håndhevelse av bestemmelsene, jf. skipsarbeidsloven §§ 3-4, 3-5 og kapittel 6 om tvister om arbeidsforhold.



Skipsarbeidsloven har videre regler om fortrinnsrett, som også inkluderer midlertidig ansatte og deltidsansatte, jf. skipsarbeidsloven §§ 3-6 til 3-8. En forutsetning for å kunne gjøre fortrinnsretten gjeldende, er at det dreier seg om et arbeid som vedkommende er kvalifisert for. Ved utvelgelsen må det ikke foretas diskriminering. For at fortrinnsretten skal bli effektiv, er det viktig at arbeidsgiverne informerer arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf. § 3-3. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 10.3.3.4.

Arbeidstidsordningene i norsk skipsfart bygger på heltidsansettelser. Når deltidsansettelser kan forekomme, skyldes det i første rekke at enkelte arbeidstakere ønsker det. Ufrivillig deltid er derfor neppe noe praktisk problem i dagens skipsfart. Skipsarbeidsloven tar likevel høyde for at slike problemer kan oppstå, og fortrinnsrett for deltidsansatte ble tatt inn i skipsarbeidsloven § 3-7 etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-3. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 10.3.2.4. Deltidsansettelse forekommer til en viss grad i praksis. Grunnlaget for dette vil være avtale mellom partene. I fergetrafikk og lokalfart kan det være behov for ekstra mannskaper til suppleringsruter i rushtid og i helgene. Der deltid er etablert ut fra arbeidsgivers behov, er det nærliggende at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling. I kystfart er det vanlig med et 1:1 system. Dette innebærer at de ansatte har like mange dager om bord og like mange dager fri.

Departementet mener derfor at reglene i skipsarbeidsloven oppfyller kravet om å ha tiltak mot misbruk av tilkallingsavtaler og lignende arbeidsavtaler, og at det ikke er nødvendig med endringer for å gjennomføre direktivets artikkel 11.

## **4.6 Artikkel 12 – Overgang til annen form for ansettelse**

Artikkel 10 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd.

## **4.7 Artikkel 13 – Obligatorisk opplæring**

### **4.7.1 Om artikkel 13**

Artikkel 13 gjelder «obligatorisk utdanning». Bestemmelsen forplikter medlemsstatene til å sikre at utdanning som arbeidsgiver plikter å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler, skal være gratis for arbeidstakeren, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden. Av fortalen avsnitt 37 fremgår det at formålet er å sikre rett til slik utdanning på like vilkår, også for arbeidstakere med atypiske ansettelsesforhold.

Den engelske ordlyden, «mandatory training», tilsier at artikkel 13 kan omfatte flere typer opplæring enn kun formell utdanning. Den omfatter imidlertid kun «obligatorisk» opplæring/utdanning, i motsetning til den opplæring det skal gis informasjon om i arbeidsavtalen, jf. artikkel 4 andre ledd bokstav h. Bestemmelsen gjelder videre kun utdanning «med henblik på at utføre det arbeide vedkommende er ansatt til». Utdanning/opplæring som gir kvalifikasjoner som *ikke* er en del av det arbeidet arbeidstakeren allerede er ansatt til å gjøre, vil dermed ikke omfattes. Fortalen presiserer også at forpliktelsen ikke omfatter yrkesutdanning eller utdanning som kreves for at arbeidstakeren skal oppnå, opprettholde eller fornye en ervervsmessig kvalifikasjon så lenge dette ikke er pålagt arbeidsgiver å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtale.

### **4.7.2 Gjeldende rett**

Skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven utgjør til sammen arbeidsmiljølovgivningen til sjøs, og skal til sammen sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Se punkt 2.2.2 om gjeldende rett

under artikkel 1 ovenfor. Skipssikkerhetsloven, med tilhørende forskrifter, har bestemmelser som direkte forplikter rederiet til å påse at arbeidstaker tilbys opplæring, øvelser og instruksjon. Skipsarbeidsloven har bestemmelser som indirekte forplikter arbeidsgiver til å gi den opplæring som er nødvendig for at arbeidstaker skal være i stand til å utføre jobben.

### **Skipssikkerhetsloven**

Etter skipssikkerhetsloven § 6 er det rederiet som har hovedansvaret for at loven etterlevs. Bestemmelsens andre ledd andre punktum pålegger rederiet å sørge for at de som arbeider om bord har mulighet for å oppfylle de plikter de er pålagt etter lov eller forskrift. Rederiet må sørge for at forholdene rent praktisk er lagt til rette for at de pålagte pliktene kan oppfylles, og må ikke gjennom instruksjoner eller på annen måte legge opp til at pliktene neglisjeres eller ikke følges opp. Rederiet må også sørge for tilstrekkelige økonomiske midler til at skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord settes i stand til å gjennomføre sine plikter. Endelig har rederiet en plikt til å iverksette nødvendige opplæringstiltak, og gjennom øvelser og videreutdanning gi den enkelte mulighet til å mestre de oppgaver vedkommende har etter lov eller forskrifter. Se Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) punkt 19.1 under merknader til § 6.

Skipssikkerhetsloven kapittel 4 har i den forbindelse bestemmelser om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet, og skipssikkerhetsloven § 22 fastsetter at arbeidet skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte. Ved tilretteleggingen skal det tas hensyn til den enkeltes forutsetninger for å kunne utføre arbeidet på en måte som er sikkerhetsmessig forsvarlig. Etter § 22 andre ledd kan det gis forskrifter med nærmere bestemmelser om de kravene som stilles etter første ledd for å unngå eller redusere farer forbundet med arbeidet eller for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Herunder kan det blant annet forskriftsfestes ytterligere krav til nødvendige tiltak til opplæring og øvelse, samt instruksjon av dem som har sitt arbeid om bord.

Forskrift av 1. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord (ASH-forskriften) gjelder for alle norske skip, og er blant annet fastsatt med hjemmel i skipssikkerhetsloven § 22. Forskriften har en generell opplæringsbestemmelse for dem som har sitt arbeid om bord, jf. § 2-6, samt flere særskilte bestemmelser om opplæring i bruk av diverse utstyr med mer. Forskriftens § 1-3 tredje ledd fastsetter at tiltak i forbindelse med sikkerhet og helse om bord ikke under noen omstendighet skal påføre de som har sitt arbeid om bord utgifter.

Det er også eksempelvis krav til opplæring etter forskrift 22. desember 2011 nr. 1523 om kvalifikasjoner og sertifikater for sjøfolk, herunder minimumskrav til sikkerhetsfamiliarisering og opplæring i sikkerhet for den som har sitt arbeid om bord, jf. forskriftens §§ 6 og 7.

Hva gjelder verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal disse ha nødvendig tid til å utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte uten at dette går ut over deres pålagte hviletid og i alminnelighet innenfor vanlig arbeidstid, jf. ASH-forskriften § 5-13. Skipsføreren og rederiet skal også sørge for at vervet som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget ikke medfører inntektstap for de som har sitt arbeid om bord, eller på annen måte fører til at deres arbeids- og ansettelsesvilkår forringes, jf. forskriftens § 5-13. Forskriftens § 5-14 første ledd fastsetter at rederiet er ansvarlig for utgifter til opplæring som er nødvendige for at de skal kunne utføre sine verv på en forsvarlig måte.

Det er *rederiet* som skal påse at arbeidet om bord er tilrettelagt slik at det kan utføres sikkerhetsmessig forsvarlig og at kravene til arbeidsmiljøet ivaretas, og skipsføreren skal sørge for det samme, jf. § 6 andre ledd, jf. § 29 første ledd. Videre skal andre som har sitt arbeid om bord medvirke til det samme, jf. § 30 første ledd bokstav b, herunder arbeidstakere.

Dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, skal *arbeidsgiver* medvirke til at skipet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter reglene i kapittel 4 om arbeidsmiljø og sikkerhet, herunder § 22, jf. § 28a første ledd. Hvis rederiet også er arbeidsgiver, regulerer således i stedet skipssikkerhetsloven §§ 6 mv. rederiets arbeidsgiverforpliktelser etter loven.

For øvrig er også krav til alminnelig arbeidstid og hviletid regulert i skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24, samt forskrifter hjemlet i bestemmelsene, og dette regelverket har også betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten om bord.

## **Skipsarbeidsloven**

Etter skipsarbeidsloven er det krav til likebehandling med hensyn til opplæring og annen kompetanseutvikling, § 10-2. Videre legger departementet til grunn at lovens § 5-5 om oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid, forutsetter at arbeidsgiver har gitt nødvendig obligatorisk opplæring for å kunne begrunne en oppsigelse med arbeidstakers manglende tilpasning til arbeidet. For øvrig regulerer loven arbeidsgivers lønnsplikt og rederiets solidaransvar for dette, og trekk i lønn kan kun gjøres etter § 4-3.

### **4.7.3 Departementets vurderinger**

Direktivet krever at obligatorisk opplæring som arbeidsgiver tilbyr skal regnes som arbeidstid og være gratis for arbeidstakeren når arbeidsgiveren er pålagt dette etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler. Departementet tolker dette slik at arbeidsgiver verken kan kreve utgifter til opplæringen dekket, eller annen form for betaling for opplæringen.

Departementet tolker videre bestemmelsen slik at tid brukt på opplæring skal regnes som arbeidstid på samme måte som utførelse av det arbeid arbeidstakeren er ansatt til. Herunder skal vedkommende lønnes som vanlig. Trekk i lønn eller reduksjon i andre godtgjørelser som ellers ville tilkommet arbeidstakeren, vil dermed ikke være tillatt. At opplæringen skal regnes som arbeidstid, betyr også at reglene for arbeidstid og hviletid kommer til anvendelse. Direktivet krever videre at opplæringen så langt som mulig skal skje innenfor alminnelig arbeidstid. Der dette *ikke* er mulig, gir artikkel 13 ingen regler om krav på overtidsbetaling mv.

Når det gjelder hvilken type opplæring som er omfattet av artikkelen, viser departementet til at artikkel 13 gjelder opplæring som skal tilbys arbeidstaker «med henblik på at utføre det arbejde, vedkommende er ansatt til». Departementets vurderer dermed at opplæring tilknyttet rolle som verneombud eller medlem i arbeidsmiljøutvalg faller utenfor. Selv om det er arbeidstakere som fyller rollene, er ikke utøvelsen knyttet til arbeidet arbeidstaker er ansatt til.

Videre gjelder artikkel 13 kun opplæring som arbeidsgiver er «pålagt» å tilby etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler.

Etter departementets vurdering er opplæring etter skipssikkerhetsloven § 22 med forskrifter obligatorisk. Opplæringen er ikke frivillig opplæring som «tilbys», slik tilfellet anses å være for kompetanseutvikling som det skal opplyses om etter direktivets artikkel 4 andre ledd bokstav h. Det er imidlertid rederiet som har en plikt til å påse at slik obligatorisk opplæring gjennomføres, mens arbeidsgiver har plikt til å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter skipssikkerhetsloven § 28a. Departementet finner imidlertid ikke grunn til å vurdere nærmere hvorvidt denne ansvarsfordelingen medfører at opplæringen ikke omfattes av artikkel 13, da norsk rett uansett må sies å være i overensstemmelse med direktivkravet.

Gjennomføring av relevant opplæring innebærer både en rett og en plikt for den som har sitt arbeid om bord, og det er en forutsetning etter skipsikkerhetsloven med forskrifter at

relevante opplæringskrav er oppfylt før arbeid utføres om bord. Når plikten til opplæring av dem som har sitt arbeid om bord påhviler rederiet, innebærer dette at ansvaret ikke kan skyves over på den som har sitt arbeid om bord. Arbeidstaker vil dermed ikke være ansvarlig for kostnader forbundet med dette. Videre vises det til at skipssikkerhetsloven regulerer alminnelig arbeidstid og hviletid, og obligatorisk opplæring etter skipssikkerhetsloven med forskrifter vil i den forbindelse telle som arbeidstid.

Lønn for medgått tid til slik obligatorisk opplæring vil omfattes av skipsarbeidslovens bestemmelser om lønn, og rederiet har et solidaransvar etter § 2-4 tredje ledd dersom arbeidsgiver ikke oppfylder sine forpliktelser. Den konkrete lønnsutbetaling vil avhenge av arbeidsavtalen, eventuelt tariffavtalens, regulering av dette, jf. arbeidsavtaleforskriften § 2. Tilsvarende gjelder for obligatoriske opplæringsplikter som implisitt følger av skipsarbeidsloven. Departementet oppfatter imidlertid ikke direktivet slik at artikkel 13 er til hinder for at partene inngår avtale om endret arbeidstid i forbindelse med opplæring, slik at opplæring ikke skal regnes som overtid.

Avslutningsvis viser departementet til at artikkel 13 også gjelder der den obligatoriske opplæringen følger av tariffavtale. Dersom tariffavtaler har bestemmelser om opplæring og kompetanseutvikling, vurderer departementet at det på disse områdene vil være opp til tariffpartene å sørge for at avtalen overholder direktivets krav.

Departementets vurdering er på denne bakgrunn at direktivets artikkel 13 ikke gjør det nødvendig med endringer i norsk sjøfartsregelverk.

## **4.8 Artikkel 14 – Tariffavtaler**

### **4.8.1 Om artikkel 14**

Artikkel 14 åpner for at medlemsstatene kan tillate partene i arbeidslivet å opprettholde, forhandle, inngå og håndheve tariffavtaler i overenstemmelse med nasjonal rett eller praksis som fastsetter bestemmelser om vilkår som avviker fra artikkel 8 til 13. Dette gjelder bestemmelsene om maksimal varighet av prøvetid, parallelle ansettelser, minimumsforutsigbarhet, supplerende tiltak for tilkallingskontrakter, overgang til annen form for ansettelse og obligatorisk opplæring. Det er opp til medlemsstatene om de ønsker å gi en slik mulighet. Forutsetningen for fravik ved tariffavtale er at den overordnede beskyttelsen av arbeidstakerne respekteres.

### **4.8.2 Gjeldende rett**

Etter skipsarbeidsloven § 1-3 første ledd kan ikke loven fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt i loven eller i forskrift gitt med hjemmel i loven. Forbudet gjelder enhver form for avtale, muntlig, skriftlig, individuell eller kollektiv (herunder tariffavtale). Forbudet gjelder bare ved avtale som er til ugunst for arbeidstakeren. På noen områder åpner skipsarbeidsloven for at arbeidslivets parter kan inngå tariffavtaler som fraviker lovens utgangspunkt.

For arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip registrert i NIS, fastslår NIS-loven § 8 første ledd om og i hvilken utstrekning loven kan fravikes i tariffavtale, jf. skipsarbeidsloven § 1-3 andre ledd. Skipsarbeidsloven § 1-3 andre ledd er først og fremst av opplysende art for å gjøre skipsarbeidsloven mest mulig fullstendig.

For personer som er omfattet av statsansatteloven, gjelder skipsarbeidsloven i begrenset grad når de har sitt arbeid på norsk skip, jf. forskrift av 19. august 2013 nr. 990 om

skipsarbeidslovens virkeområde § 2 andre ledd. Statsansatteloven kan heller ikke fravikes ved tariffavtale med mindre loven uttrykkelig åpner for dette.

### **4.8.3 Departementets vurderinger**

En mulighet til å inngå avvikende regler gjennom tariffavtale kan i noen sammenhenger være hensiktsmessig og åpne for gode løsninger tilpasset konkrete behov på ulike områder. Arbeidsmarkedets parter spiller en viktig rolle i den norske modellen.

Nedenfor vurderes artikkel 8, 11 og 13 opp mot behovet for å avtale unntak i tariffavtale for skip. Ettersom sjøfolk og fiskere er unntatt fra artikkel 9, 10 og 12, jf. artikkel 1 åttende ledd, vurderes ikke unntak fra disse artiklene.

Når det gjelder artikkel 8, 11 og 13, mener departementet at det i utgangspunktet ikke er hensiktsmessig å innføre regler som åpner for unntak fra gjeldende rett. Departementet viser til at det på dette området kun er foreslått endringer i skipsarbeidsloven når det gjelder gjennomføring av artikkel 8 om maksimal varighet av prøvetid. Når det gjelder de øvrige bestemmelsene, det vil si artikkel 11 om tilkallingskontrakter og artikkel 13 om opplæring, har ikke departementet foreslått endringer i norsk rett. På de sistnevnte områdene anses det derfor heller ikke aktuelt å innføre nye bestemmelser om unntak ved tariffavtale.

#### **Tariffunntak fra artikkel 8 om maksimal varighet av prøvetid**

Artikkel 8 om lengste varighet av eventuell prøvetid, følger delvis av gjeldende § 3-2 første og andre ledd i skipsarbeidsloven, og foreslås delvis tatt inn i et nytt tredje ledd til § 3-2. Se punkt 4.2 om artikkel 8 ovenfor.

Det er ikke åpnet for tariffunntak fra gjeldende bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2, og departementet kan ikke se at den foreslåtte endringen i seg selv skaper behov for å åpne for unntak i tariffavtale på dette området.

NIS-loven § 8 åpner for at gitte bestemmelser i skipsarbeidsloven kan fravikes i tariffavtale for NIS-skip, jf. lovens § 1. Skipsarbeidsloven § 3-2 kan imidlertid ikke fravikes i tariffavtale etter gjeldende rett. Departementet finner det heller ikke hensiktsmessig at muligheten for unntak i tariffavtale tas inn i NIS-loven § 8 når det gjelder prøvetid for midlertidig ansatte.

#### **Tariffunntak fra artikkel 11 om supplerende tiltak for arbeidsavtaler på tilkallingsbasis**

Arbeidstakers rettigheter etter artikkel 11 anses å følge av gjeldende bestemmelser i skipsarbeidsloven §§ 3-4 til 3-8 og kapittel 6 om tvister om arbeidsforhold. Etter NIS-loven § 8 kan blant annet skipsarbeidsloven §§ 3-4 til 3-8 og §§ 6-1 til 6-3 fravikes i tariffavtale for NIS-skip.

Herunder kan skipsarbeidsloven § 3-4, jf. § 3-5, om midlertidig ansettelse fravikes for NIS-skip. Videre kan skipsarbeidsloven § 3-6, jf. §§ 3-7 og 3-8, om fortrinnsrett til ny ansettelse, fravikes for NIS-skip. Etter gjeldende rett er det følgelig opp til tariffpartene etter NIS-loven å vurdere om det er hensiktsmessig med fast ansettelse og fortrinnsrett til ny ansettelse på NIS-skip.

Etter departementets vurdering er det imidlertid ikke hensiktsmessig å gi adgang til å fastsette unntak i tariffavtale for skip som ikke er registrert i NIS.

#### **Tariffunntak fra artikkel 13 om obligatorisk opplæring**

Som nevnt i punkt 4.7 om artikkel 13 ovenfor, omfatter opplæringsplikten etter artikkel 13 kun «obligatorisk» opplæring, i motsetning til den opplæring det skal gis informasjon om i arbeidsavtalen, jf. artikkel 4 andre ledd bokstav h. Bestemmelsen gjelder videre kun utdanning «med henblik på at utføre det arbejde, vedkommende er ansatt til». Opplæring som gir kvalifikasjoner som ikke er en del av det arbeidet arbeidstakeren allerede er ansatt til å gjøre, vil dermed ikke omfattes. Se også punkt 4.7.2 om gjeldende rett og departementets vurdering i punkt 4.7.3 under artikkel 13 ovenfor, hvor det fremgår at artikkel 13 ikke gjør det nødvendig med endringer i norsk sjøfartsregelverk.

Etter departementets vurdering er det ikke hensiktsmessig å fastsette nye regler om adgang til tariffunntak fra gjeldende norsk sjøfartsregelverk som gjenfinnes i artikkel 13. Dette er likevel ikke til hinder for at tariffpartene avtaler verneregler til gunst for dem som har sitt arbeid om bord.

## **5 Kapittel IV – Horisontale bestemmelser**

### **5.1 Innledning**

Arbeidsvilkårsdirektivets kapittel IV – horisontale bestemmelser – har bestemmelser om rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme, rett til oppreisning, beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger og oppsigelse, bevisbyrderegler og sanksjoner.

Fortalen avsnitt til 39 til 45 omhandler håndheving.

### **5.2 Artikkel 15 – Rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme**

#### **5.2.1 Om artikkel 15**

Artikkel 15 gjelder situasjoner der arbeidstakere ikke rettidig har mottatt alle eller deler av de dokumentene de har krav på etter artikkel 5 første ledd eller artikkel 6, det vil si dokumenter med informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet. Medlemsstatene plikter i slike situasjoner å sikre at arbeidstakere

- a) har fordelene av «gunstige formodninger», som er fastsatt av medlemsstaten, og som arbeidsgiver skal ha mulighet til å avkrefte, og/eller
- b) har mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

Disse mekanismene, som også kan omtales som *(rettslig) presumsjon* og *tidlig tvisteløsningsmekanisme*, kommer i tillegg til retten til oppreisning etter artikkel 16.

Når det gjelder rettslig presumsjon, står det i fortalen avsnitt 39:

*Det bør være mulig for sådanne gunstige formodninger at omfatte en formodning om, at arbeidstakeren har et tidsbegrenset ansættelsesforhold, at der ikke er nogen prøvetid, eller at arbeidstakeren har en fuldtidsstilling, hvor de relevante opplysninger mangler.*

Det følger av artikkel 15 andre ledd at bruk av de nevnte mekanismene kan gjøres betinget av at arbeidsgiveren er blitt varslet om de manglende opplysningene og har unnlatt å rette opp i forholdet.

### 5.2.2 Gjeldende rett

Tiltaket i artikkel 15 første ledd bokstav a om «gunstige formodninger» innebærer i praksis en form for bevisbyrde i kombinasjon med en gitt presumsjon for et faktum, altså at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet.

Det gjelder i norsk rett et ulovfestet prinsipp, utviklet gjennom rettspraksis, om at arbeidsgiver i utgangspunktet har tvilsrisikoen ved spørsmål om arbeidsavtalens innhold. Det alminnelige sivilrettslige prinsippet om at saksøker har bevisbyrden, må altså i norsk rett sies å være modifisert når det gjelder arbeidsforhold. Når det gjelder reglene om skriftlig arbeidsavtale, påhviler plikten til å utforme denne arbeidsgiver. Det er derfor gjennomgående lagt til grunn at arbeidsgiver har klarhetsrisikoen, og ved tvist om hvilke vilkår som er avtalt, vil det lett kunne holdes mot arbeidsgiver at skriftlighetskravet ikke er oppfylt. Dette følger blant annet av Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2007 s. 129. Brudd på bestemmelsene om skriftlig arbeidsavtale vil ikke gjøre avtalen ugyldig, men det vil kunne føre til at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør.

Reglene om skriftlig arbeidsavtale er altså ordensregler. Det finnes bestemmelser i loven der skriftlighet derimot er et gyldighetskrav. Prøvetid må være skriftlig avtalt, jf. skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd. Oppsigelsesfristen under prøvetid er 14 dager med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, jf. § 5-2 tredje ledd, jf. sjette ledd. Prøvetidsbestemmelser skal fremgå i den skriftlige arbeidsavtalen, jf. arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav e punkt v. Kravet om skriftlighet i skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd, jf. § 5-5 og § 5-2 tredje ledd, er en betingelse for at det lempede oppsigelsesvernet og den kortere oppsigelsesfristen ved prøvetid kan gjøres gjeldende, jf. Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2 under merknader til § 3-2. Se også arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav e punkt v, som sier at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om eventuelt avtalt prøvetid.

Skipsarbeidsloven har enkelte konkrete regler om bevisbyrde, men disse er ikke knyttet opp mot reglene om skriftlig arbeidsavtale. Et eksempel er ved varslingsaker, jf. skipsarbeidsloven §§ 2-6 og 2-7. Også i diskriminerings- og gjengjeldelsaker samt i noen oppsigelsessituasjoner er det gitt egne bevisbyrde-regler, jf. §§ 10-8 og 5-7 til 5-9.

Gunstige formodninger etter artikkel 15 kan gå ut på at arbeidstaker skal anses som fast ansatt, eller å ha fulltidsstilling, hvis relevante opplysninger om noe annet mangler, jf. fortalen. I denne sammenheng kan de materielle reglene i skipsarbeidsloven på disse områdene nevnes. Som nevnt i punkt 4.5.2 ovenfor, er hovedregelen i skipsarbeidsloven på disse områdene ansettelse, jf. § 3-4 første ledd første punktum, og muligheten til midlertidig ansettelse følger av § 3-4 første ledd andre punktum bokstav a, b eller c. En arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse, jf. tredje ledd andre punktum. Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse er regulert i § 3-5: hvis det foreligger brudd på bestemmelsene i § 3-4, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre hvis den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Ved brudd på bestemmelsene i § 3-4 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 andre ledd.

Artikkel 15 andre ledd bokstav b gjelder mulighet til å inngi klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

Sjøfartsdirektoratet kan i dag gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av skipsarbeidslovens og arbeidsavtaleforskriftens regler om skriftlig arbeidsavtale i § 3-1, jf. § 12-2. Denne påleggskompetansen omfatter bestemmelsene om krav om skriftlig arbeidsavtale i skipsarbeidsloven § 3-1 og minimumskravene til innholdet i denne i arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd.

Arbeidstaker vil på vanlig vis kunne reise søksmål mot arbeidsgiver for brudd på rettigheter etter skipsarbeidsloven. Domstolslovens og tvistelovens regler gjelder for tvister om arbeidsforhold i skipsfart med de særreglene som er fastsatt i skipsarbeidsloven kapittel 6, jf. forskrift 25. april 2002 nr. 424 om tvistebehandling på norske skip (tvistebehandlingsforskriften). Skipsarbeidsloven har også regler om tvister i utlandet om arbeidsforhold, hvor det er adgang for at utenriktjenestemann i visse tilfeller kan avsi avgjørelse.

### **5.2.3 Departementets vurderinger og forslag**

#### **Artikkel 15 første ledd**

Artikkel 15 pålegger medlemsstatene å ha minst en av to alternative håndhevelsesmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysningene om arbeidsvilkår som de har krav på etter artikkel 5 første ledd og artikkel 6. Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av fordelaktige presumsjoner (bokstav a) og/eller ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme (bokstav b). Departementet vurderer at det ved norsk gjennomføring er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a, jf. nedenfor.

#### **Artikkel 15 første ledd bokstav b – tidlig tvisteløsningsmekanisme**

Når det gjelder alternativet «tidlig tvisteløsningsmekanisme» i artikkel 15 første ledd bokstav b, innebærer dette at arbeidstaker skal kunne klage til kompetent organ, og motta oppreisning. Departementet oppfatter at bestemmelsen ikke sikter til oppreisning gjennom ordinær domstolsbehandling, men en alternativ, forutsetningsvis raskere mekanisme.

Sjøfartsdirektoratets påleggskompetanse for arbeidsgivers plikt til å opprette en skriftlig arbeidsavtale og for de formelle minimumskravene til denne, ivaretar flere av hensynene som ligger bak artikkel 15 første ledd bokstav b. Etter departementets vurdering er det likevel ikke klart at direktoratets påleggskompetanse vil kunne kvalifisere som en tidlig tvisteløsningsmekanisme etter arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 15 første ledd bokstav b, og det ville være behov for å se nærmere på dette dersom alternativet i bokstav b skal vurderes. Det anses imidlertid unødvendig å gå nærmere inn på dette, jf. bokstav a under om rettslig presumsjon.

#### **Artikkel 15 første ledd bokstav a – rettslig presumsjon**

Artikkel 15 første ledd bokstav a er et alternativ til bokstav b, som går ut på at medlemsstatene skal ha «formodninger» som er fordelaktige for arbeidstaker der arbeidsavtalen er taus, med en rett for arbeidsgiver til å ta til motmæle. Med dette menes at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet. Det er medlemsstatene som fastsetter presumsjonene, det vil si hva som skal legges til grunn.

Skipsarbeidsloven har ingen regler som direkte tilsvare regelen om «gunstige formodninger». For å sikre oppfyllelse, foreslår departementet nye bestemmelser i loven på dette området, det vil si regler om at et bestemt faktum som utgangspunkt skal legges til



grunn hvis det er gitt mangelfulle skriftlige opplysninger om forholdet. Etter departementets vurdering er det først og fremst naturlig å vurdere slike regler i de situasjoner som nevnes i direktivets fortale, det vil si der opplysningsplikten ikke er oppfylt med hensyn til *fast/midlertidig ansettelse, stillingsomfang* samt *prøvetid*. Departementet vurderer at det ikke er hensiktsmessig å innføre en slik regel for alle punktet det skal opplyses om etter direktivet.

Som det fremkommer av gjennomgåelsen nedenfor, innebærer dette at departementet foreslår å lovfeste presumsjonsregler når det gjelder fast ansettelse og stillingsomfang. For prøvetid gir skipsarbeidsloven allerede arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse.

### **Prøvetid**

Som redegjort for i punkt 5.2.2 om gjeldende rett, er det uttrykkelig krav i skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd at prøvetid skal avtales skriftlig, og arbeidsgiver vil ikke nå frem med en påstand om at prøvetid er avtalt muntlig. Skriftlighet er altså et gyldighetsvilkår i denne sammenhengen. På dette punktet gir dermed norsk rett bedre beskyttelse til arbeidstaker enn en presumsjon som arbeidsgiver kan avkrefte. Det foreslås derfor ingen endringer her.

### **Midlertidig/fast ansettelse**

Det finnes ikke noen lovfestet presumsjon for fast ansettelse i mangel av skriftlig avtale om midlertidig ansettelse. Skriftlighetskravet er utelukkende en ordensregel. Det følger imidlertid av rettspraksis at arbeidsgiver i slike tilfeller har en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette, jf. Rt. 2007 s. 129.

Det er altså i rettspraksis oppstilt en form for «presumsjon». Denne dekker etter departementets syn eksempelet i fortalen avsnitt 39. Departementet foreslår å lovfeste praksis på dette området, ved å legge til et nytt tredje punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd:

*Dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 3-4 første ledd, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.*

Forslaget er ment å kodifisere rettspraksis. Det ligger implisitt i bestemmelsen at bevisbyrden ligger hos arbeidsgiver. Beviskravet er også skjerpet i forhold til det alminnelige kravet til sannsynlighetsovervekt, jf. formuleringen «overveiende sannsynlig». Dette er i tråd med gjeldende rett, jf. Rt. 2007 s. 129.

### **Stillingsomfang**

Det gjelder ingen lovregulert presumsjon om fulltidsstilling, selv om arbeid på heltid er normen i norsk arbeidsliv. Det er opp til partene i arbeidsforholdet å avtale stillingsbrøken.

Departementet har vurdert om presumsjonen bør gå ut på at arbeidstakeren skal anses å være ansatt i *full stilling*, eller om det er mer hensiktsmessig at det er *arbeidstakers pretensjon* om stillingsomfang som skal legges til grunn. Selv om heltid er normen, legger departementet til grunn at arbeidstaker i en del tilfeller ikke vil anføre en heltidsstilling, men en klargjøring av stillingsprosenten og eventuelt en større deltidsstilling. Dette kan tale for at regelen bør gå ut på at det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det legges til et nytt fjerde punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd:

*Dersom lengden av den normale arbeidsdagen eller arbeidsuken ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.*

Beviskravet i dette lovforslaget er lavere enn det foreslåtte kravet ved fast/midlertidig ansettelse ovenfor, da det for stillingsomfang ikke synes å være fastsatt et skjerpet beviskrav i rettspraksis. Forslaget er ikke ment å senke det beskyttelsesnivået arbeidstaker har i dag, noe som heller ikke tillates etter direktivet artikkel 20. Departementet ber om høringsinstansenes innspill.

## **Artikkel 15 andre ledd**

Etter artikkel 15 andre ledd kan anvendelsen av håndhevelsesmekanismene nevnt i første ledd gjøres betinget av at arbeidsgiver er underrettet om de manglende skriftlige opplysningene og at arbeidsgiver har unnlatt å rette opp forholdet innen rimelig tid. Departementet vurderer det slik at en varslingsbestemmelse vil kunne gjøre loven unødvendig komplisert. Det legges videre til grunn at arbeidstaker i praksis vil søke å oppnå kontakt med arbeidsgiver før stevning tas ut. Dessuten er det et viktig prinsipp både etter norsk rett og MLC at arbeidstakeren har rett til å klage direkte til tilsynsmyndigheten uten å informere verken arbeidsgiveren eller rederiet. Uansett kan ikke arbeidsvilkårsdirektivet benyttes som begrunnelse for å senke arbeidstakers beskyttelsesnivå, jf. artikkel 20. Det foreslås dermed ikke å benytte denne adgangen.

## **5.3 Artikkel 16 – Rett til oppreisning**

### **5.3.1 Om artikkel 16**

Artikkel 16 omhandler arbeidstakers rett til tvistebehandling og oppreisning ved brudd på direktivets bestemmelser. Bestemmelsen pålegger medlemsstatene å sørge for at arbeidstaker, også der arbeidsforholdet er avsluttet, har tilgang til effektiv og upartisk tvisteløsning og rett til oppreisning ved brudd på rettighetene som følger av direktivet.

### **5.3.2 Gjeldende rett**

#### **Effektiv og upartisk tvisteløsning**

Som nevnt i punkt 5.2.2 om gjeldende rett ovenfor kan tvister om arbeidsforhold bringes inn for de alminnelige domstolene. I søksmål om rettigheter eller plikter etter skipsarbeidsloven gjelder domstoloven og tvisteloven, med de særlige prosessregler som fremgår av skipsarbeidsloven kapittel 6, jf. tvistebehandlingsforskriften. Tvister som bygger på tariffavtale behandles i Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven og tjenestetvistloven. For skip i NIS er det imidlertid av praktiske grunner adgang til å avtale i tariffavtale at domstoler i andre land kan benyttes til å løse arbeidstvister, jf. NIS-loven § 6 tredje ledd.

De særlige prosessreglene i skipsarbeidsloven kapittel 6 gjelder hovedsakelig for saker om stillingsvern. Ved tvist om oppsigelse, avskjed, suspensjon, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse, gjelder regler om rett til å kreve forhandlinger og særskilte søksmålsfrister, jf. skipsarbeidsloven §§ 6-1 og 6-2. Tvistebehandlingsforskriften kapittel 1 inneholder regler om tvistebehandling i avskjeds- og oppsigelsessaker, som gjelder med mindre annet er bestemt i tariffavtale, jf. forskriftens § 1.

Skipsarbeidsloven § 6-4 omhandler tvister i Norge om arbeidsforhold. Skipsarbeidsloven § 6-4 tredje ledd sier at ved søksmål som omfattes av § 6-2 første og andre ledd, skal retten

påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme den utenom tur. For tvister som ikke gir rett til raskere behandling i domstolene etter tredje ledd, gjelder tvistelovens alminnelige regler, herunder at hovedforhandling skal finne sted senest seks måneder etter at stevning ble tatt ut, jf. tvisteloven § 9-4 andre ledd. Megling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 6-1 eller krav som nevnt i § 6-4 første ledd, jf. § 6-4 andre ledd.

Skipsarbeidsloven har også regler om tvister i utlandet om arbeidsforhold. Et hovedprinsipp er at tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederi mens skipet er i utlandet, ikke må bringes inn for utenlandsk myndighet, jf. § 6-5 første ledd. Andre ledd åpner imidlertid for at tvister som oppstår mens skipet er i utlandet, kan forelegges norsk utenriktjenestemann. Bestemmelsen får anvendelse for tvister som oppstår etter at skipet har forlatt Norge, jf. «mens skipet er i utlandet». Utenriktjenestemannen kan avsi en rettslig bindende avgjørelse, med unntak for tvister om oppsigelse og avskjed, og denne kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge.

Nærmere bestemmelser om saksbehandlingen er fastsatt i tvistebehandlingsforskriften. Videre følger det av arbeidstvistloven at utenriksstasjonen ikke kan avgjøre tvister som faller inn under Arbeidsrettens domsmyndighet. Utenriksstasjonen skal altså ikke avgjøre rettstvister knyttet til tariffavtale, brudd på fredsplikt eller spørsmål om erstatning ved brudd på tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 34 første ledd.

## **Retts til oppreisning**

Når det gjelder rett til oppreisning i form av kompensasjon for økonomisk tap, inneholder skipsarbeidsloven en rekke bestemmelser som fastslår at arbeidstaker kan kreve erstatning hvis arbeidsgiver handler i strid med reglene i loven. Eksempler på slike erstatningshjemler er skipsarbeidsloven § 3-5 andre ledd (virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse), § 3-8 andre ledd (virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett) og § 5-4 andre ledd (om virkninger av formfeil ved oppsigelse).

Ved brudd på bestemmelsene i skipsarbeidsloven som ikke inneholder en egen erstatningshjemmel, kan det kreves erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper. For at arbeidsgiver skal bli erstatningsansvarlig må det foreligge ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og adekvat årsakssammenheng. Dette gjelder eksempelvis for erstatningskrav etter skipsarbeidsloven § 2-7 (vern mot gjengjeldelse mot varsling).

Etter norsk rett kreves særskilt rettslig grunnlag for å kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap, jf. Rt. 1997 s. 1506. En slik hjemmel fremgår av skadeserstatningsloven § 3-5. Skipsarbeidsloven inneholder enkelte hjemler som gir arbeidstaker rett til å kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av arbeidsgivers skyld. Eksempler på slike erstatningshjemler er § 2-7 tredje ledd (vern mot gjengjeldelse mot varsling) og § 10-9 (virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet).

Arbeidstaker vil også som en form for oppreisning kunne kreve dom for at arbeidsgiver må rette opp eventuelle overtredelser av bestemmelser som gjennomfører direktivet, eventuelt fastsettelsesdom for at arbeidsgiver har handlet i strid med slike regler. Departementet viser til forslag om å innta bestemmelser om gunstige presumsjoner vedrørende fast ansettelse og stillingsomfang i skipsarbeidsloven, jf. punkt 5.2.3 ovenfor.

Sjøfartsdirektoratet kan også gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av konkrete bestemmelser i skipsarbeidsloven, jf. skipsarbeidsloven § 12-2, jf. § 12-1. Påleggskompetansen omfatter blant annet skipsarbeidsloven § 3-1 om krav til

skriftlig arbeidsavtale og arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd om minimumskrav til innhold i den skriftlige avtalen.

## **Adgang til tvisteløsning og rett til oppreisning etter at arbeidsforholdet er avsluttet**

Etter gjeldende rett vil arbeidstaker kunne gå til søksmål mot arbeidsgiver og kreve erstatning eller oppreisning også i de tilfeller arbeidsforholdet er avsluttet. Eventuelle begrensninger i arbeidstakers søksmålsadgang følger av tvistelovens prosessforutsetning om rettslig interesse, jf. tvisteloven § 1-3.

### **5.3.3 Departementets vurderinger**

Artikkel 16 fastslår at arbeidstaker har rett til effektiv og upartisk tvisteløsning samt en «ret til oppreisning» ved tilsidesettelse av rettighetene etter direktivet. I den engelske versjonen benyttes formuleringen «right to redress». Hva som ligger i kravet om at arbeidstaker skal ha rett til oppreisning er ikke nærmere utdypet i bestemmelsen.

Retten til oppreisning ved brudd på direktivets bestemmelser blir nærmere omtalt i avsnitt 39 og 40 i direktivets fortale. I den danske versjonen synes begrepet «retshåndhævelse» benyttet for å beskrive hva som menes med rett til oppreisning etter artikkel 15 bokstav a og artikkel 16. Av avsnitt 39 fremgår det at «retshåndhævelse kan bestå i en procedure, hvor arbeidsgiveren får meddelelse fra arbeidstageren eller fra en tredjepart, såsom en arbeidstagerrepræsentant eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, om, at der mangler oplysninger, og at der rettidigt skal afgives fuldstændige og korrekte oplysninger». Av avsnitt 40 fremgår det at arbeidstakeren skal ha «en ret til retshåndhævelse, som kan omfatte passende compensation».

Fortalen til direktivet tilsier etter departementets syn at oppreisning ikke nødvendigvis utelukkende må bestå i økonomisk kompensasjon, men at oppreisning i form av retting også er omfattet. Det fremgår heller ikke om kompensasjonen kun skal gjelde erstatning for økonomisk tap, eller om erstatning for ikke-økonomisk tap også er omfattet.

Når det gjelder kravet om effektiv og upartisk tvisteløsning, viser departementet til at en arbeidstaker som hevder å ha fått sine rettigheter etter skipsarbeidsloven krenket, kan bringe saken inn for de alminnelige domstolene. Rettskraftig dom vil kunne tvangsfullbyrdes. Dersom saken ikke skal påskyndes etter de særlige prosessreglene i skipsarbeidsloven, skal saken som hovedregel berammes innen seks måneder etter at stevning ble tatt ut. Departementet mener at gjeldende rett oppfyller kravet om at arbeidstaker skal ha tilgang til effektiv og upartisk tvisteløsning.

Når det gjelder kravet om at arbeidstaker skal ha rett til oppreisning ved brudd på rettighetene i direktivet, viser departementet til at arbeidstaker vil kunne kreve erstatning for økonomisk tap ved tilsidesettelse av rettighetene etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller etter erstatningshjemplene i skipsarbeidsloven. Departementet viser også til Sjøfartsdirektoratets påleggskompetanse og sanksjonsmidler etter skipsarbeidsloven.

Etter departementets vurdering er det ikke nødvendig å innføre egne erstatningshjemler som gir arbeidstaker krav på erstatning for *økonomisk tap* i bestemmelsene som gjennomfører direktivet i skipsarbeidsloven. Arbeidstakers adgang til å kreve erstatning på grunnlag av alminnelige erstatningsrettslige prinsipper vil etter departementets vurdering være tilstrekkelig for å oppfylle direktivets krav. I denne forbindelse bemerker departementet at muligheten for å fravike skipsarbeidsloven §§ 3-5, 3-8 og 5-4 i tariffavtale for NIS-skip, jf.

NIS-loven § 8, som nevnt under gjeldende rett om rett til oppreisning ovenfor, dermed ikke vil være i strid med direktivet.

For at arbeidsgiver skal bli ilagt erstatningsansvar for *ikke-økonomisk tap* etter skadeserstatningsloven § 3-5, må arbeidsgiver ha utvist forsett eller grov uaktsomhet. Bestemmelsen blir sjelden benyttet i arbeidsforhold og vil trolig kun være aktuell rent unntaksvis. Tilsidesettelse av direktivets bestemmelser kan imidlertid innebære brudd på forbudet mot gjengjeldelse, og arbeidstaker vil da kunne kreve oppreisning for ikke-økonomisk tap uavhengig av arbeidsgivers skyld, jf. § 2-7 tredje ledd og § 9-7 tredje ledd andre punktum. Departementet vurderer at det ikke er nødvendig å innføre bestemmelser som gir arbeidstaker krav på oppreisning for ikke-økonomisk tap ved brudd på bestemmelsene i skipsarbeidsloven som gjennomfører direktivet. Departementet viser til at det ikke synes å være et absolutt krav i direktivet at en «oppreisning/redress» skal omfatte erstatning for ikke-økonomisk tap.

Departementet vurderer også at norsk rett oppfyller kravet om at retten til effektiv og upraktisk tvisteløsning og oppreisning skal gjelde selv om arbeidsforholdet er avsluttet, jf. punkt 5.3.2.

## **5.4 Artikkel 17 – beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger**

### **5.4.1 Om artikkel 17**

Artikkel 17 pålegger medlemsstatene å sørge for at arbeidstakere som tar skritt for å sikre overholdelse av sine rettigheter etter direktivet beskyttes mot gjengjeldelse fra sin arbeidsgiver. Nærmere bestemt fremgår det at medlemsstatene skal innføre de tiltak som er nødvendige for å beskytte arbeidstakere, herunder arbeidstakerrepresentanter, mot ugunstig behandling fra arbeidsgivers side og fra negative følger fordi det er levert inn en klage eller som følge av at det er igangsatt en prosess med det formål å sørge for overholdelse av direktivets rettigheter.

### **5.4.2 Gjeldende rett**

Norsk rett har ikke en uttrykkelig bestemmelse som verner arbeidstakere, herunder arbeidstakerrepresentanter, mot ugunstig behandling eller negative følger hvis arbeidstaker tar skritt for å sikre sine rettigheter på slike områder som direktivet omfatter. Det finnes imidlertid flere regler som gir beskyttelse mot ugunstig eller urettmessig behandling fra arbeidsgiver.

Skipsarbeidsloven har for det første et vern mot uberettiget oppsigelse og avskjed. Etter § 5-6 første ledd kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at dette er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Bestemmelsen i § 5-6 kommer til anvendelse i tilfeller der arbeidsgiver har meddelt oppsigelse, men også i tilfeller der arbeidsgiver ensidig gjennomfører endringer i arbeidsforholdet som ligger utenfor rammene av arbeidsforholdet (arbeidsgivers styringsrett). Registrering av et skip i NIS gir alltid saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker, jf. tredje ledd.

Etter § 5-14 kan arbeidsgiver bare avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden hvis vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Oppsigelse og avskjed er sanksjoner som omtales nærmere under gjennomgåelsen av artikkel 18 i punkt 5.5 nedenfor.

Skipsarbeidsloven § 2-6 har videre regler som gir arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, og § 2-7 gir vern mot gjengjeldelse på grunn av varslingen. Hva som regnes som kritikkverdige forhold fremgår av Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2 under merknader til § 2-6:

*Begrepet kritikkverdige forhold gjelder for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme gjelder brudd med interne etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Hva som er kritikkverdig, bør tolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse før arbeidstaker kan gå ut med dem. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning, omfattes dermed ikke av bestemmelsen. Ytringer om spørsmål som gjelder arbeidsplassen og som etter dette ikke regnes som varsling, omfattes uansett av vernet etter Grunnloven § 100.*

Klage på skipstjenesten og arbeidsforholdene for øvrig fremsettes etter § 9-7, jf. § 2-6 første ledd andre punktum. Det er også tatt inn en bestemmelse om klagerett og vern mot gjengjeldelse i skipssikkerhetsloven § 71 a, der det står at for rett til å fremsette klage gjelder det som er bestemt i eller i medhold av skipsarbeidsloven § 9-7.

Skipsarbeidsloven § 2-6 andre ledd slår fast at varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Poenget med forsvarlighetskravet er å stille visse krav til *måten* varslingen skjer på, og ikke å begrense retten til å si ifra. Videre vil det alltid vil være rettmessig å varsle i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling. Krav til etablering av slike fremgår av § 9-7. Rutinene kan ikke legges til grunn hvis de begrenser yttingsfriheten i forhold til Grunnloven § 100 og rammene i § 2-6. Det vil også være rettmessig å varsle i samsvar med varslingsplikt nedfelt i lov, forskrift, instruks, reglement mv. Se Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2 under merknader til § 2-6.

Etter § 2-7 første ledd er arbeidstaker som har varslet i samsvar med § 2-6 beskyttet mot gjengjeldelse på grunn av varslingen. Hvis arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted slik gjengjeldelse, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjør noe annet. Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-6 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger. Begrepet gjengjeldelse skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse, jf. Prop. 115 L (2012-2013) punkt 21.3.2 under merknader til § 2-7.

Videre har skipssikkerhetsloven regler som sikrer de som har sitt arbeid om bord, rett på et forsvarlig arbeidsmiljø med hensyn til deres fysiske og psykiske helse og velferd, jf. kapittel 4 om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet. Rederiet har et særlig ansvar for å påse at de som har sitt arbeid om bord sikres et slikt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. skipssikkerhetsloven § 6. Når arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, har arbeidsgiveren et medvirkningsansvar med hensyn til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine arbeidstakere, jf. § 28a. Skipssikkerhetsloven kapittel 4 krever at arbeidet om bord tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte, og at det ved tilretteleggingen skal tas hensyn til den enkeltes forutsetninger for å kunne utføre arbeidet på en måte som er sikkerhetsmessig forsvarlig, jf. § 22. ASH-forskriften, som er omtalt tidligere i høringsnotatet under punkt 4.7.2, er fastsatt med hjemmel i blant annet skipssikkerhetsloven §§ 21 og 22.

Det nevnes også at det i arbeidslivet gjelder et bredt forbud mot diskriminering, jf. skipsarbeidsloven kapittel 10 og likestillings- og diskrimineringsloven. Etter skipsarbeidsloven gjelder blant annet et forbud mot diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, jf. § 10-1 tredje ledd. Lovens forbud gjelder også ved indirekte diskriminering, som kan omfatte handlinger som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre personer fordi de har deltidsarbeid eller er midlertidig ansatt.

Direktivet presiserer uttrykkelig at også arbeidstakerrepresentanter skal vernes mot gjengjeldelse. I egenskap av å være arbeidstakere, vil tillitsvalgte og verneombud være vernet etter skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven mot urettmessig og usaklig behandling fra arbeidsgiver etter reglene nevnt ovenfor. For øvrig gjelder, som tidligere nevnt, skipsarbeidslovens kapittel 8 til 10 for alle som har sitt arbeid om bord, og det samme gjelder skipssikkerhetsloven i sin helhet. Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget er også gitt et særlig vern i ASH-forskriften. Eksempelvis fastsetter forskriften § 5-13 andre ledd at vervet som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget ikke skal medføre inntektstap, eller på annen måte føre til at deres arbeids- og ansettelsesvilkår forringes.

### 5.4.3 Departementets vurderinger

Artikkel 17 krever at arbeidstaker og arbeidstakerrepresentanter skal være vernet mot «ugunstig behandling» og «negative følger» dersom de har tatt skritt for å sikre overholdelse av sine rettigheter etter direktivet. Departementet forstår bestemmelsen slik at både formelle og uformelle reaksjoner omfattes, i utgangspunktet uavhengig av alvorlighetsgrad. Disposisjonen fra arbeidsgivers side må imidlertid innebære en *ugunstig* behandling eller ha *negative* følger. Den må derfor innebære en viss ulempe eller belastning for arbeidstaker.

Når det gjelder hva som vil utløse vernet mot gjengjeldelse, fremgår det av artikkelen at det må være tale om en «klage» eller en «inledt procedure», med det formål å sikre overholdelse av direktivets rettigheter. Departementet forstår det slik at mange typer handlinger i utgangspunktet vil være omfattet, herunder både skriftlige og muntlige henvendelser til arbeidsgiver, konsultasjon med arbeidstakerrepresentanter og andre rådgivere mv.

Arbeidsgivers handlingsrom til å treffe beslutninger som påvirker arbeidstakerne er i gjeldende rett begrenset både ved lov, ulovfestet rett og i avtaler. Både skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven har regler om vern av arbeidstakere mot ulike former for negativ behandling fra arbeidsgivers side. Særlig sentralt er skipsarbeidslovens stillingsvernbestemmelser, som beskytter arbeidstakere mot uberettiget oppsigelse og avskjed, herunder endringsoppsigelse. Ettersom direktivets artikkel 18 oppstiller et særskilt vern mot «afskedigelse eller tilsvarende», vurderes stillingsvernreglene nærmere under artikkel 18 nedenfor.

I tillegg til stillingsvernreglene, finnes det i gjeldende rett regler som verner arbeidstakere mot ulike inngripende handlinger fra arbeidsgivers side. Den alminnelige styringsretten til arbeidsgiver er begrenset av en saklighetsnorm. Arbeidsgivers disposisjoner må derfor bygge på forsvarlig grunnlag, som verken kan være vilkårlig eller begrunnet i utenforliggende hensyn. Etter departementets vurdering gir disse saklighetsbegrensningene arbeidstakere et vern mot ugunstig behandling og negative følger i direktivets forstand. En arbeidstaker som for eksempel opplever å bli omplassert eller nedgradert som følge av at vedkommende har levert inn en klage til sin arbeidsgiver, vil blant annet kunne påberope styringsrettens saklighetsnorm ved å vise til at beslutningen hviler på et usaklig grunnlag.

En klage eller prosess som arbeidstaker har igangsatt for å sikre overholdelse av rettigheter omtalt i direktivet, vil også kunne utgjøre et varsel etter varslingsreglene i skipsarbeidsloven § 2-6. Forutsetningen er at varslingen dreier seg om «kritikkverdige forhold». Hvis en

arbeidstaker tar opp brudd på bestemmelser om rettigheter angitt i direktivene, vil forholdet etter departementets oppfatning falle innenfor varslingsreglene, og dermed også gi vern mot gjengjeldelse etter § 2-7. Vernet mot gjengjeldelse omfatter både formelle og uformelle sanksjoner av ulik alvorlighetsgrad.

Videre kan den som har sitt arbeid om bord, rette klage til rederiet på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig, jf. skipsarbeidsloven § 9-7. Hvis rederiet ikke er klagerens arbeidsgiver, skal rederiet i nødvendig utstrekning konsultere arbeidsgiver og kan eventuelt overlate til denne å behandle og avgjøre klagen i første omgang. Rederiet skal sørge for at klagen blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager. Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage i samsvar med etablerte prosedyrer, er forbudt. For øvrig gjelder § 2-7 tilsvarende. Det samme gjelder for klage etter skipssikkerhetsloven § 71a. Sjøfartsdirektoratet har fastsatt nærmere regler om klagesaksgang mv. i forskrift 19. august 2013 nr. 998 om klagerett for den som har sitt arbeid på skip med hjemmel i, blant annet, skipsarbeidsloven § 9-7 og skipssikkerhetsloven § 71a.

Etter departementets vurdering, vil også skipssikkerhetslovens generelle krav til et forsvarlig arbeidsmiljø, gi arbeidstakerne et vern mot å utsettes for represalier som følge av en klageprosess. Skipssikkerhetsloven § 22 krever blant annet at arbeidet om bord skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte. Tilrettelegging vil omfatte en rekke forskjellige tiltak, alt fra å sette opp fornuftige vaktlist, å sette de som har sitt arbeid om bord til arbeidsoppgaver som de er egnet for, og til å sørge for at de som jobber om bord har riktig verneutstyr. Enkelte av tiltakene vil også kunne omfattes av andre bestemmelser i loven, for eksempel §§ 15, 21 og 24. I kravet til ivaretagelse av et psykososialt arbeidsmiljø ligger blant annet at arbeidet skal legges til rette for at integriteten og verdigheten til den som arbeider om bord ivaretas. Bestemmelsen innebærer også et forbud mot trakassering, jf. Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) punkt 19. 1 under merknader til § 22.

Departementet vurderer etter dette at gjeldende rett gir et tilstrekkelig vern mot gjengjeldelse i de tilfellene direktivet viser til, og at gjennomføringen av artikkel 17 ikke krever endringer.

Departementet mener videre at også arbeidstakerrepresentanter er tilstrekkelig vernet. Arbeidstakerrepresentanter er i norsk arbeidsliv som oftest også arbeidstakere i virksomheten. Disse er som regel enten tillitsvalgte eller verneombud. Som arbeidstakere er tillitsvalgte og verneombud beskyttet av de samme reglene som nevnt ovenfor.

## **5.5 Artikkel 18 – beskyttelse mot oppsigelse og bevisbyrde**

### **5.5.1 Om artikkel 18**

Artikkel 18 første ledd fastslår at medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse eller tilsvarende tiltak, og alle skritt med henblikk på oppsigelse av arbeidstakere, på grunnlag av at de har utøvd sine rettigheter etter direktivet. Arbeidstakere som mener å ha blitt oppsagt eller utsatt for tilsvarende tiltak fordi de har benyttet seg av rettighetene etter direktivet, kan be arbeidsgiver gi en skriftlig begrunnelse, jf. artikkel 18 andre ledd.

Artikkelen oppstiller også en bevisbyrde, jf. tredje ledd. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger for en domstol eller et annet kompetent organ som tilsier at oppsigelsen eller lignende tiltak skyldes at vedkommende har benyttet seg av rettighetene etter direktivet, må arbeidsgiver bevise at tiltaket er begrunnet i andre forhold. Bestemmelsen er ikke til hinder



for at medlemsstatene har bevisbyrderegler som er mer fordelaktige enn dette for arbeidstaker, jf. fjerde ledd.

Etter artikkelens femte ledd er medlemstatene ikke forpliktet til å benytte bevisbyrderegelen i tredje ledd dersom det er en domstol eller et annet kompetent organ som har ansvar for å undersøke sakens faktiske omstendigheter. Bevisbyrderegelen kommer heller ikke til anvendelse i straffesaker, med mindre medlemsstatene bestemmer noe annet, jf. sjette ledd.

### **5.5.2 Gjeldende rett**

Skipsarbeidsloven har regler som verner arbeidstaker mot usaklig oppsigelse og avskjed. En oppsigelse må være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. § 5-6. Saklighetskravet innebærer at oppsigelsen ikke kan bygge på utenforliggende eller usaklige hensyn. Avskjed med påbud om øyeblikkelig fratreden kan bare skje hvis arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. § 5-14.

Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett må også være saklig. Hvis arbeidsgiver gjennomfører endringer i arbeidsforholdet som ligger utenfor styringsretten, må arbeidsgiver si opp den opprinnelige arbeidsavtalen og tilby arbeidstakeren ansettelse på nye vilkår, såkalt endringsoppsigelse. Oppsigelsen av den opprinnelige arbeidsavtalen må i slike tilfeller være saklig, jf. § 5-6. Terskelen for endringsoppsigelser er noe lavere enn ved en ordinær oppsigelse, jf. HR-2019-928-A.

Varslingsreglene i skipsarbeidsloven §§ 2-6 og 2-7 kan også gi et vern mot tilsvarende tiltak som oppsigelse. Arbeidsgiveren og rederiet har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med § 2-6. Se mer om disse bestemmelsene i punkt 5.4.2 om gjeldende rett knyttet til artikkel 17.

Skipsarbeidsloven § 5-3 omhandler formkrav ved oppsigelse. Første ledd stiller krav om at oppsigelse skal skje skriftlig. Skriftlighetskravet er generelt og gjelder for både arbeidsgivers og arbeidstakers oppsigelse. Kravene må imidlertid ses i sammenheng med bestemmelsen om rettsvirkningene av formfeil fra arbeidsgivers side i § 5-4. Som hovedregel leder formfeil til at oppsigelsen kan kjennes ugyldig. Andre ledd regulerer avgivelsen av oppsigelse fra arbeidsgivers side, og tredje ledd stiller nærmere krav til innholdet i arbeidsgivers oppsigelse. Av skipsarbeidsloven § 5-3 fjerde ledd følger det at arbeidsgiver skal oppgi de omstendighetene som påberopes som grunn for oppsigelsen *hvis arbeidstaker krever det*. Arbeidstaker kan kreve å få begrunnelsen skriftlig. Regelen får tilsvarende anvendelse ved avskjed, jf. § 5-14 andre ledd.

Når det gjelder bevisbyrde, er hovedregelen i norsk sivilprosess at det er saksøker som har bevisbyrden. I oppsigelsessaker er det imidlertid lagt til grunn at arbeidsgiver har bevisbyrden for at faktum oppsigelsen bygger på er riktig, jf. Rt. 1959 s. 900. Her gjelder derfor en omvendt bevisbyrde. Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse ved varsling er det lovfestet en delt bevisbyrde. Hvis arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, må arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjøre at dette ikke er tilfellet, jf. skipsarbeidsloven § 2-7 første ledd.

### **5.5.3 Departementets vurderinger**

#### **Vern mot oppsigelse og tilsvarende tiltak**

Artikkel 18 pålegger medlemsstatene å treffe nødvendige tiltak for å forby oppsigelse eller tilsvarende av arbeidstakere på grunnlag av at de har benyttet seg av rettighetene etter direktivet, herunder alle skritt med sikte på slik oppsigelse.

Etter departementets oppfatning vil bestemmelsen omfatte både oppsigelse og avskjed. Departementet legger videre til grunn at endringsoppsigelse vil være et tilsvarende tiltak som er omfattet. Når det gjelder skritt med sikte på oppsigelse, legger departementet til grunn at dette kan omfatte handlinger som å gi advarsel, kalle inn til drøftingsmøte mv., men også mer indirekte handlinger som at arbeidsgiver forsøker å finne en ny arbeidstaker som kan erstatte den arbeidstakeren som vurderes oppsagt.

En avskjed eller oppsigelse som skyldes at arbeidstaker har benyttet sine rettigheter etter direktivet, vil etter departementets vurdering som hovedregel være usaklig etter norsk rett. Arbeidsgiver plikter å respektere arbeidstakernes rettigheter. Når det er innført rettigheter for arbeidstakere i lov eller forskrift, vil ikke arbeidsgiver kunne uthule disse ved å gå til oppsigelse av arbeidstakere som påberoper seg rettighetene.

Hvis arbeidstaker har varslet om forhold ved eget arbeidsforhold som innebærer brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet, vil arbeidstaker også ha beskyttelse mot gjengjeldelse etter varslingsreglene.

Det generelle saklighetskravet ved arbeidsgivers beslutninger tilsier videre at arbeidsgiver ikke kan forberede en oppsigelse på grunnlag av at arbeidstakeren har gjort gjeldende eller varslet at vedkommende vil gjøre gjeldende sine lovfestede rettigheter. Forberedelse av en oppsigelse på nevnte grunnlag vil også kunne bli ansett som en form for gjengjeldelse, og arbeidstaker vil således være beskyttet av skipsarbeidslovens regler om vern mot gjengjeldelse.

Departementets vurdering er at gjeldende regler gir et tilstrekkelig vern mot oppsigelse og tilsvarende tiltak i henhold til kravet i artikkel 18.

## **Begrunnelse ved opphør av arbeidsforhold**

Artikkel 18 andre ledd fastslår at arbeidstakere som mener å ha blitt oppsagt eller utsatt for tiltak med tilsvarende virkning fordi de har utøvd sine rettigheter etter direktivet, kan be arbeidsgiver om skriftlig begrunnelse for oppsigelsen eller tilsvarende tiltak.

Etter skipsarbeidsloven vil arbeidstakere både ved oppsigelse og avskjed kunne kreve skriftlig begrunnelse for arbeidsgivers beslutning, jf. § 5-3 fjerde ledd og § 5-14 andre ledd, jf. § 5-3. Følgelig mener departementet at gjeldende rett oppfyller direktivets krav på dette punktet.

## **Bevisbyrde**

Medlemsstatene skal også treffe nødvendige tiltak for å sikre at arbeidsgiver har bevisbyrden for at en oppsigelse skyldes andre forhold enn at arbeidstaker har utøvd rettigheter etter direktivet. Dette gjelder dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at oppsigelsen eller tilsvarende tiltak skyldes at vedkommende har benyttet seg av rettighetene i direktivet. Bestemmelsen oppstiller dermed en delt bevisbyrde.

Etter departementets vurdering er det ikke i norsk rett behov for å lovfeste en egen bevisbyrde om delt bevisbyrde ved oppsigelse eller avskjed i nevnte tilfeller. Gjeldende rett gir arbeidstaker bedre vern i slike saker, ettersom det i rettspraksis er fastslått at det gjelder en omvendt bevisbyrde ved oppsigelse og avskjed.

Artikkel 18 åpner også for at medlemsstatene kan gjøre unntak fra bevisbyrderegelen hvis det er en domstol eller et annet kompetent organ som har ansvar for å undersøke sakens

faktiske omstendigheter. Unntaksregelen tar etter departementets syn sikte på tilfeller der medlemsstatene har en egen arbeidsdomstol for individuelle tvister om arbeidsforhold der det er domstolen som har ansvar for å undersøke sakens faktum. Dette er ikke tilfellet i Norge. Departementet finner det heller ikke aktuelt å la direktivets bevisbyrderegulering gjelde i straffesaker, jf. artikkel 18 sjette ledd.

## 5.6 Artikkel 19 – sanksjoner

### 5.6.1 Om artikkel 19

Artikkel 19 fastslår at medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner som skal gjelde ved overtredelse av nasjonale regler som er vedtatt i henhold til direktivet, eller allerede gjeldende nasjonale regler om rettigheter som er omfattet av direktivets anvendelsesområde. Sanksjonene skal være effektive, stå i rimelig forhold til overtredelsen og virke preventivt («afskrækkende»/«dissuasive»).

### 5.6.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder en rekke regler om sanksjoner ved brudd på bestemmelser gitt i eller i medhold av loven. Kapittel 12 har bestemmelser om tilsyn og sanksjoner.

Sjøfartsdirektoratet er delegert tilsynsmyndighet etter skipsarbeidsloven, jf. forskrift 21. juni 2013 nr. 731 om delegering av tilsynsmyndighet til Sjøfartsdirektoratet etter lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), jf. kgl.res. 21. juni 2013 med hjemmel i lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) § 12-1.

Etter skipsarbeidsloven § 12-1 første ledd skal det føres tilsyn etter tredje ledd, som sier at for tilsyn og sertifisering gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§

- 13 (sertifikater),
- 41 (tilsynsmyndighet) andre og tredje ledd,
- 43 (tilsynet med norske skip),
- 44 (tilsynet med utenlandske skip),
- 45 (plikt til å medvirke til tilsynet),
- 46 (bistandsplikt), og
- 48 (gebyrer).

Videre gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 49 til 52 for forvaltningstiltak etter skipsarbeidsloven, jf. skipsarbeidsloven § 12-2.

Skipssikkerhetsloven § 49 omhandler pålegg om tiltak, og § 50 omhandler tvangsmulkt. Sjøfartsdirektoratet har følgelig adgang til å gi rederiet eller arbeidsgiveren pålegg hvis krav som følger av skipsarbeidsloven eller forskrift ikke er etterkommet, og direktoratet kan ilegge rederiet eller arbeidsgiveren tvangsmulkt for å sikre at pålegg etterleveres. Videre omhandler skipssikkerhetsloven § 51 tilbaketrekking av sertifikater, og § 52 omhandler tvangstiltak overfor skip.

Tilsynsmyndighetens håndhevingskompetanse begrenser seg til bestemmelser av «offentligrettslig karakter», jf. Prop. 115 L (2012-2013) punkt 19.2.2. Hvilke bestemmelser dette er, beror på om de er forutsatt å skulle håndheves av offentlig myndighet, og på om vedkommende myndighet finner det hensiktsmessig å benytte kompetansen.

Tilsynsmyndighetens håndhevingskompetanse etter skipsarbeidsloven omfatter som et minimum de områdene som MLC krever tilsyn med, og som ikke er forutsatt omfattet av

skipssikkerhetsloven, dvs. arbeidsavtale, utbetaling av lønn og feriepenger, landlov, fri hjemreise, omsorgsplikt ved sykdom/skade, rederiets ansvar for yrkesskade mv., system for klagebehandling, samt arbeidsformidling. I tillegg kommer bestemmelser i skipsarbeidsloven som ikke er omfattet av MLC, men som må anses godt egnet for offentlig håndheving og kontroll. Grensedragningen som er gjort i skipsarbeidsloven § 12-3 om overtredelsesgebyr gir også veiledning om hvilke bestemmelser som egner seg for offentligrettslig håndheving. Tilsynsmyndighetens ansvar for informasjon og veiledning omfatter alle lovens krav, og ikke bare bestemmelser der tilsynsmyndigheten har håndhevingskompetanse.

Videre kan Sjøfartsdirektoratet ilegge *arbeidsgiver* overtredelsesgebyr etter § 12-3 første ledd, mens *rederiet* kan ilegges overtredelsesgebyr etter andre ledd. Hvis noen som har handlet på vegne av arbeidsgiveren, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 3-1, 3-3, 3-4 fjerde ledd, 3-9, 4-2, 4-3 tredje ledd, 5-16, kapittel 7 eller kapittel 11, jf. § 2-2 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge arbeidsgiveren overtredelsesgebyr. Hvis noen som har handlet på vegne av rederiet, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 9-1 andre ledd eller 9-7, jf. § 2-4 andre ledd, eller en bestemmelse gitt i eller i medhold av noen av bestemmelsene som nevnt i første ledd, jf. § 2-4 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge rederiet overtredelsesgebyr. Overtredelsesgebyr kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld, jf. tredje ledd. Av femte ledd følger det at skipssikkerhetsloven § 55 fjerde ledd om hvordan overtredelsesgebyr kan ilegges mv., og § 57 om inndrivelse av overtredelsesgebyr, gjelder tilsvarende.

Skipsarbeidsloven § 12-4 om straff sier at med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som på vegne av arbeidsgiveren eller rederiet forsettlig eller grovt uaktsomt lar en arbeidstaker være ansatt på vesentlig andre vilkår enn de som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for arbeidstakeren. Ved vurderingen av om en overtredelse av første punktum er vesentlig, skal det særlig legges vekt på overtredelsens omfang og virkninger og graden av utvist skyld.

Arbeidstaker vil ved brudd på bestemmelsene som gjennomfører direktivet kunne kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, eller etter erstatningshjemlene i skipsarbeidsloven. Arbeidstaker vil også i visse tilfeller kunne kreve erstatning for ikke-økonomisk tap. Det vises til punkt 5.3 ovenfor om artikkel 16.

### **5.6.3 Departementets vurderinger**

Etter artikkel 19 skal medlemsstatene fastsette regler om sanksjoner ved overtredelse av nasjonale regler som er vedtatt i henhold til direktivet, eller de allerede gjeldende nasjonale regler om rettigheter som er omfattet av direktivets anvendelsesområde.

Bestemmelsen gir etter departementets vurdering medlemsstatene en forholdsvis vid, skjønnsmessig adgang til å fastsette hensiktsmessige sanksjoner. I tillegg til administrative og økonomiske sanksjoner ilagt av offentlig myndighet, vil også strafferettslige sanksjoner etter departementets syn være omfattet av bestemmelsen. Bestemmelsen vil etter departementets vurdering også omfatte privatrettslige sanksjoner, herunder at arbeidstaker bringer saken inn for retten med krav om erstatning. Også sanksjoner i form av at arbeidstaker kan kreve bestemte rettigheter, for eksempel fast ansettelse, vil etter departementets syn være omfattet.

Flere av bestemmelsene i skipsarbeidsloven som gjennomfører direktivet i norsk rett, er underlagt Sjøfartsdirektoratets påleggskompetanse. Dette gjelder blant annet skipsarbeidsloven § 3-1, som blant annet stiller krav om at arbeidstaker skriftlig skal gis nærmere bestemte opplysninger om arbeidsforholdet. Sjøfartsdirektoratet kan ved brudd på bestemmelsen gi pålegg om å rette opp forholdene som er i strid med loven, samt ilegge tvangsmulkt (til arbeidsgiver og rederi) og overtredelsesgebyr (til arbeidsgiver).

Videre kan brudd på skipsarbeidsloven § 3-1 og arbeidsavtaleforskriften medføre straffesanksjon, jf. skipsarbeidsloven § 12-4.

Brudd på reglene i skipsarbeidsloven vil i tillegg kunne følges opp privatrettslig, eventuelt gjennom rettsapparatet. Dette vil særlig være aktuelt ved brudd på bestemmelser som ikke er underlagt Sjøfartsdirektoratets håndhevingskompetanse.

Departementets overordnede vurdering er etter dette at gjeldende rett oppfyller direktivets krav i artikkel 19.

## 6 Kapittel V – Avsluttende bestemmelser

Direktivets kapittel V (artikkel 20–26) inneholder ulike bestemmelser av generell og teknisk karakter. Bestemmelsene er i stor grad standardbestemmelser som gjenfinnes også i andre direktiver på arbeidslivsfeltet. Departementet omtaler kort de viktigste nedenfor.

Flere av bestemmelsene vil være relevante i forbindelse med prosessen med innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen. Ingen av bestemmelsene medfører etter departementets vurdering behov for lovendringer når det gjelder selve gjennomføringen av direktivet i norsk rett.

Det følger av [artikkel 20](#) første ledd at direktivet ikke kan utgjøre en gyldig begrunnelse for å senke det generelle beskyttelsesnivået som arbeidstakerne allerede har i medlemsstatene. Ettersom direktivet er et minimumsdirektiv, tillates medlemsstatene å ha regler eller tariffavtaler som er gunstigere for arbeidstakerne enn det som kreves av direktivet, jf. andre ledd. Direktivet berører ikke arbeidstakerrettigheter som følger av andre EU-rettsakter, jf. tredje ledd.

[Artikkel 21](#) bestemmer at implementeringsfristen i EU er 1. august 2022. Videre inneholder bestemmelsen nærmere regler om gjennomføringen av direktivet. Det følger av fjerde ledd at medlemsstatene skal involvere partene i arbeidslivet i gjennomføringen.

Direktivet skal gjelde for alle arbeidsforhold fra senest 1. august 2022, jf. [artikkel 22](#). Når arbeidsforholdet har eksistert siden før denne datoen, skal arbeidsgiver likevel bare utlevere/supplere opplysningene nevnt i artikkel 5 første ledd, artikkel 6 og artikkel 7 dersom arbeidstaker anmoder om dette. Hvis anmodningen ikke fremsettes, skal arbeidstakeren likevel ikke utelukkes fra minimumsrettighetene som er fastsatt i artikkel 8-13. Etter departementets vurdering, er skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav d tilstrekkelig lovhjemmel for gjennomføring av overgangsregelen i arbeidsavtaleforskriften.

Behovet for revisjon av direktivet skal tas opp av Kommisjonen senest 1. august 2027, jf. [artikkel 23](#).

[Artikkel 24](#) gjelder opphevelse av opplysningsdirektivet med virkning fra 1. august 2022. Henvisninger til det opphevede direktivet, gjelder som henvisninger til arbeidsvilkårsdirektivet.

[Artikkel 25](#) regulerer ikrafttredelse av direktivet, og artikkel 26 angir hvem som er adressater.

## 7 Økonomiske og administrative konsekvenser

### 7.1 Generelt

Forslagene til lovendringer som legges frem har til formål å gjennomføre et direktiv som forventes innlemmet i EØS-avtalen, og som dermed er forpliktende for staten. Direktivet krever visse endringer og presiseringer i allerede eksisterende regelverk og ordninger. Samlet sett vurderer departementet at forslagene får relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for virksomheter og tilsynsmyndigheter.

### 7.2 Opplysninger om ansettelsesforholdet

Direktivet krever at arbeidsgivere pålegges å underrette arbeidstakere om vesentlige punkter ved ansettelsesforholdet, jf. kapittel II. Direktivet regulerer hvilke opplysninger det skal opplyses om, og når og hvordan det skal opplyses om dem. Arbeidsgiver er etter gjeldende rett pålagt å opplyse arbeidstaker om en rekke aspekter ved arbeidsforholdet, og det er regulert hvilken form og hvilke frister dette har. Departementet legger derfor til grunn at en utvidelse av hvilke opplysninger som skal gis, trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for berørte virksomheter. Ved at arbeidsgiver får plikt til å opplyse om flere forhold i arbeidsavtalen, vil det også bli flere punkter i arbeidsavtalen som blir gjenstand for Sjøfartsdirektoratets kontroll. Det påregnes også et visst behov for veiledning av berørte arbeidsgiver og arbeidstakere i en overgangsperiode. Det antas imidlertid ikke at dette vil medføre en stor administrativ eller økonomisk byrde for direktoratet.

### 7.3 Minstekrav vedrørende arbeidsvilkår

Kapittel III i direktivet regulerer minimumskrav til arbeidsvilkår. Departementet legger til grunn at de fleste forpliktelsene allerede følger av gjeldende norsk rett, og gjennomføring vil følgelig ikke medføre ytterligere økonomiske og administrative konsekvenser. Også der departementet foreslår å lovfeste ulovfestet rett, antas dette å ha begrensede konsekvenser.

### 7.4 Horisontale bestemmelser

Direktivet har i kapittel IV regler om håndhevelse. Departementets vurdering er at forpliktelsene som følger av kapittel 4 i all hovedsak er oppfylt i gjeldende rett. For å gjennomføre artikkel 15 om rettslig formodning og tidlig forliksmekanisme, foreslås det imidlertid å lovfeste presumsjoner for fast ansettelse og stillingsomfang. Også dette lovforslaget vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, fordi forslaget i all hovedsak følger av gjeldende rett.

## 8 Forslag til lovendringer

I lov av 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip gjøres følgende endringer:

§ 3-1 første ledd nytt tredje og fjerde punktum skal lyde:

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. *Dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 3-4 første ledd, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Dersom lengden av den normale arbeidsdagen eller arbeidsuken*

ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

§ 3-2 nytt tredje ledd skal lyde:

(3) Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Ved fornyelse av midlertidig arbeidsavtale eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.

## 9 Lovspeil for arbeidsvilkårsdirektivet og skipsarbeidsloven

Arbeidsvilkårsdirektivet	Merknader til direktivet	Skipsarbeidsloven
<b>Kapittel I Alminnelige bestemmelser</b>		
Artikkel 1 Formål, innhold og virkeområde		Krever ikke lovendring. Se §§ 1-1 og 1-2.
Artikkel 2 Definisjoner		Krever ikke lovendring.
Artikkel 3 Utlevering av opplysninger		Krever ikke lovendring. Se § 3-1 første ledd og fjerde ledd bokstav a.
<b>Kapittel II Opplysninger om arbeidsforholdet</b>		
Artikkel 4 Opplysningsplikt	<i>Første ledd</i>	Krever ikke lovendring. Se § 3-1 første ledd.
	<i>Andre ledd</i>	Krever ikke lovendring. Se bokstav a til o nedenfor.
	<i>Bokstav a</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav b</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav c</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav d</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav e</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav f</i>	Se § 2-2 tredje ledd.

	<i>Bokstav g</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav h</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav i</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav i</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav j</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav k</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a og d.
	<i>Bokstav l</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a.
	<i>Bokstav m gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
	<i>Bokstav n</i>	Se § 3-1 fjerde ledd bokstav a og § 9-6 andre ledd første punktum.
	<i>Bokstav o gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
Artikkel 5 Frister og opplysningenes form		Krever ikke lovendring. Se § 3-1 første og andre ledd.
Artikkel 6 Endring av arbeidsforholdet		Krever ikke lovendring. Se § 3-1 fjerde ledd bokstav d.
Artikkel 7 Tilleggsopplysninger til arbeidstakere som sendes til en annen medlemsstat eller et tredjeland	<i>Artikkel 7 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
<b>Kapittel III Minstekrav til arbeidsvilkår</b>		
Artikkel 8 Lengste varighet av eventuell prøvetid	<i>Første ledd</i>	Krever lovendring.  Foreslås tatt inn i § 3-2 nytt tredje ledd første punktum: «(3) Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.»
	<i>Andre ledd</i>	Krever lovendring.  Foreslås tatt inn i § 3-2 nytt tredje ledd andre punktum: «Ved fornyelse av midlertidig arbeidsavtale eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker



		skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har stått i.»
	<i>Tredje ledd</i>	Krever ikke lovendring.  Se § 3-2 andre ledd.
Artikkel 9 Parallelt arbeid	<i>Artikkel 9 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
Artikkel 10 Minste forutsigbarhet for arbeid	<i>Artikkel 10 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
Artikkel 11 Supplerende tiltak for tilkallingsavtaler		Krever ikke lovendring.  Se §§ 3-4 til 3-8 og kapittel 6 om tvister om arbeidsforhold.
Artikkel 12 Overgang til en annen form for ansettelse	<i>Artikkel 12 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere</i>	
Artikkel 13 Obligatorisk opplæring		Krever ikke lovendring.
Artikkel 14 Tariffavtaler		Krever ikke lovendring.
<b>Kapittel IV Horisontale bestemmelser</b>		
Artikkel 15 Rettslig formodning og tidlig forliksmekanisme	<i>Første ledd</i>	
	<i>Bokstav a</i>	Krever lovendring.  Ny presumsjonsregel om fast ansettelse foreslås tatt inn i nytt tredje punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd: «Dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 3-4 første ledd, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.»  Ny presumsjonsregel om stillingsomfang foreslås tatt inn i nytt fjerde punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd: «Dersom lengden av den normale arbeidsdagen eller arbeidsuken ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.»

	<i>Bokstav b</i>	Krever ikke lovendring når alternativ regulering etter bokstav a er foreslått.
	<i>Andre ledd</i>	Krever ikke lovendring.
Artikkel 16 Rett til tvisteløsning og erstatning		Krever ikke lovendring.  Se skipsarbeidsloven § 2-7 tredje ledd og § 9-7 tredje ledd andre punktum.  Se også kapittel 6 om tvister om arbeidsforhold.
Artikkel 17 Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger		Krever ikke lovendring.  Se skipsarbeidsloven § 2-7 tredje ledd og § 9-7 tredje ledd andre punktum.
Artikkel 18 Beskyttelse mot oppsigelse og regler om bevisbyrde		Krever ikke lovendring.  Se skipsarbeidsloven § 2-7 og § 9-7, og kapittel 5 om opphør av arbeidsforhold.
Artikkel 19 Sanksjoner		Krever ikke lovendring.  Se skipsarbeidsloven kapittel 12 om tilsyn og sanksjoner.
<b>Kapittel V Avsluttende bestemmelser</b>		
Artikkel 20 Ikke-forringelse og gunstigere bestemmelser	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	
Artikkel 21 Gjennomføring	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	
Artikkel 22 Overgangsordninger		Krever ikke lovendring.  Se § 3-1 fjerde ledd bokstav d.
Artikkel 23 Revisjon foretatt av Kommisjonen	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	
Artikkel 24 Opphevelse	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	
Artikkel 25 Ikrafttredelse	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	
Artikkel 26 Adressater	<i>Ikke relevant for lovendring</i>	