

Forslag om endring av lov av 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Bakgrunn.....	2
3. Direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse.....	3
3.1. Virkeområde.....	3
3.2. Overføring av rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet..	8
3.3. Overføring av individuelle arbeidsvilkår i henhold til tariffavtale	9
3.4. Kollektive pensjonsrettigheter.....	11
3.5. Oppsigelsesvern	12
3.6. Representasjon	13
3.7. Informasjon og drøftelser.....	14
3.8. Rettsvirkninger for arbeidstakere på skip registrert i NIS	17
4. Direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøfting	17
5. Økonomiske og administrative konsekvenser	18

1. Innledning

Nærings- og fiskeridepartementet viser til høringsbrev av 30. mars 2017 vedrørende forslag til endringer i lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og lov 23. august 1996 nr. 63 om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg mv. (lov om europeiske samarbeidsutvalg mv.).

Departementet har sett nærmere på de ulike høringsuttalelsene og kommet frem til at det er nødvendig med en supplerende høringsrunde. Høringen er i all hovedsak begrenset til gjennomføringen av Direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse (heretter "virksomhetsoverdragelsesdirektivet"), som foreslås regulert i et nytt kapittel 5a om virksomhetsoverdragelse. En endring i skipsarbeidsloven kapittel 11 er imidlertid også foreslått som følge av gjennomføringen av Direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøfting.

Departementet understreker at lovforslaget danner et utgangspunkt for gjennomføringen av direktivforpliktelsene. Departementet imøteser høringsinstansenes innspill på de ulike delene av lovforslaget og eventuelle utfordringer for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

2. Bakgrunn

Hensikten med høringsforslaget er å tilrettelegge for gjennomføringen av Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 (heretter "endringsdirektivet") i skipsarbeidsloven. Endringsdirektivet endrer fem horisontale arbeidsrettsdirektiv, deriblant virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Det vises til departementets høringsnotat av 30. mars 2017 for en nærmere gjennomgang av bakgrunnen for endringene.

Felles for flere av høringsinnspillene i forrige høring var at departementets opprinnelige lovforslag knyttet til gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet var ufullstendig da rettsvirkningene ikke var omtalt i høringsbrevet. Sjømannsorganisasjonene foreslo derfor å innta bestemmelser i skipsarbeidsloven tilsvarende §§ 16-2 til 16-7 i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven/aml.). Virksomhetsoverdragelsesdirektivet er allerede gjennomført i norsk rett for arbeidstakere på land og bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 16 er i all hovedsak et resultat av den aktuelle gjennomføringen.

Sjømannsorganisasjonenes forslag ble forelagt Norges Rederiforbund, som fremhevet at flere av de aktuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har nasjonalt opphav og at en innføring av tilsvarende regler som i aml. §§ 16-2 til 16-7 derfor vil gå utover forpliktelsene som følger av direktivet.

Departementet understreker at formålet med endringene er å tilrettelegge for at Norges forpliktelser etter endringsdirektivet oppfylles. Det må tas spesielt hensyn til de særlige forhold som gjelder for skipsfarten ved implementeringen av direktivet. Departementet legger vekt på at arbeidslivets parter i sjøfartssektoren har vært konsultert og kommet frem til en felles forståelse som er av vesentlig betydning for direktivet, jf. fortalen til endringsdirektivet, pkt. 9 og 10. Den felles forståelsen innebærer en god balanse mellom behovet for å forbedre sjøfolks arbeidsvilkår og behovet for å ta tilbørlig hensyn til sektorens særlige forhold. I tillegg

har departementet lagt vekt på at formålet med virksomhetsoverdragelsesdirektivet er å sikre en rimelig balanse mellom de overførte ansattes og erververens interesser.¹

Det er ikke departementets hensikt å innføre mer omfattende verneregler enn det som følger av endringsdirektivet. Hvorvidt det bør innføres andre regler enn det som følger av direktivet reiser kompliserte problemstillinger, og må eventuelt utredes nærmere senere med arbeidslivets parter.

Departementet vurderer det som hensiktsmessig å fremlegge et revidert lovforslag med forslag om å oppheve § 5-6 fjerde ledd og innføre et nytt kapittel 5a. Det foreslåtte kapitlet angir regler om kapitlets virkeområde, samt regler om rettsvirkninger ved virksomhetsoverdragelse.

3. Direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet regulerer arbeidstakers og arbeidsavtalens stilling ved overdragelser av virksomhet. Formålet med direktivet er å beskytte arbeidstakernes rettigheter og interesser når virksomheten overføres til en annen arbeidsgiver. Hensikten er å sikre at arbeidsforholdene ikke endres som en følge av overdragelsen.

3.1. Virkeområde

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Etter artikkel 1 nr. 1 kommer direktivet til anvendelse på overføring av *virksomhet* eller *del av virksomhet*, der overføringen er en følge av en overdragelse eller fusjon. Med overføring menes en "*overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet (...)*", jf. artikkel 1 nr. 1 b) (dansk versjon). Enheten må være organisert med formål om å utøve økonomisk aktivitet.

Det geografiske virkeområdet angis i direktivets artikkel 1 nr. 2 og nr. 3. Etter nr. 2 skal direktivet få anvendelse der virksomheten eller del av virksomheten som skal overføres er "*beliggende inden for det område, hvor traktaten finder anvendelse*".

Opprinnelig var sjøgående skip unntatt fra direktivets anvendelsesområde, jf. artikkel 1 nr. 3. Med endringsdirektivet er unntaket opphevet og erstattet med en ny bestemmelse som gir direktivet anvendelse på overføring av et sjøgående skip som er en del av en virksomhetsoverdragelse som definert i artikkel 1 nr. 1 og nr. 2.

Direktivet får dermed kun anvendelse ved overføring av skip der den nye arbeidsgiveren er beliggende innenfor, eller den overførte virksomheten forblir innenfor det området hvor Traktaten om opprettelse av Det europeiske økonomiske Fellesskap kommer til anvendelse,

¹ Se EFTA-domstolens uttalelser i sak E-10/14, Enes Deveci, avsn. 57.

herunder EU/EØS.² Det er videre en forutsetning for direktivets anvendelse at virksomheten eller den del av virksomheten som overdras er beliggende innenfor dette området.

Direktivet kommer ikke til anvendelse hvis overdragelsen utelukkende gjelder ett eller flere sjøgående skip, jf. endringsdirektivet artikkel 5 jf. virksomhetsoverdragelsesdirektivet ny art. 1 nr. 3 andre ledd. Begrensningen innebærer at en overføring av skip i seg selv ikke er en virksomhetsoverdragelse, men dersom overføringen av skip skjer i forbindelse med at en virksomhet eller del av virksomhet overdras, omfattes også arbeidstakerne på de overførte skipene.

Gjeldende rett

Det følger av skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd at det gjelder et oppsigelsesvern ved "overdragelse av en samlet virksomhet". Bestemmelsen er plassert i regelen om vern mot usaklig oppsigelse. Rettspraksis har lagt til grunn at bestemmelsen ikke omfatter overdragelser av ett enkelt skip,³ men det har lenge vært usikkert om bestemmelsen kommer til anvendelse ved overdragelse av en del av en rederivirksomhet.⁴

Departementets vurderinger og forslag

Departementet vurderer det som hensiktsmessig å fastsette et nytt kapittel i skipsarbeidsloven som gjennomfører direktivets forpliktelser om virksomhetsoverdragelse.

I høringsbrevet av 30. mars 2017 ble det foreslått å begrense oppsigelsesvernet i § 5-6 fjerde ledd til å ikke gjelde ved overdragelser som utelukkende består av ett eller flere skip, herunder en begrensning av det materielle virkeområdet. Etter en nærmere vurdering av direktivforpliktelsene vurderes det som nødvendig å angi både det materielle og det geografiske virkeområdet i en innledende bestemmelse, se lovforslaget § 5-17.

Departementet bemerker at det finnes en betydelig mengde rettspraksis på nasjonalt og europeisk nivå om rekkevidden av direktivet og hvilke kriterier som må tas med i vurderingen av om det foreligger en overdragelse av virksomhet eller del av virksomhet i direktivets forstand. Ved vurderingen av skipsarbeidslovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse vil det være relevant å se hen til rettspraksis fra EU/EFTA-domstolen, i tillegg til rettspraksis knyttet til arbeidsmiljøloven kapittel 16. Dette gjelder imidlertid med de begrensninger som gjelder for tilfellene der overdragelsen utelukkende gjelder skip. Unntaket er nytt i direktivet, og det foreligger derfor ikke rettspraksis på dette på nåværende tidspunkt.

Materielt virkeområde

I tråd med virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 1 foreslår departementet at reglene om virksomhetsoverdragelse gjelder ved overdragelse av virksomhet og *del* av virksomhet, se lovforslaget § 5-17 første ledd.

² Det geografiske området vil også omfatte Norge, Island og Liechtenstein gjennom Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), etter at det er truffet en beslutning i EØS-komiteen.

³ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 71.

⁴ Jf. NOU 2012:18 – Rett om bord – Ny skipsarbeidslov s. 157.

Overføring av sjøgående skip som inngår i en virksomhetsoverdragelse

I samsvar med endringsdirektivet artikkel 5, jf. virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr.3, foreslår departementet at reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse ved overføring av sjøgående skip som er en del av en overdragelse av en virksomhet eller del av en virksomhet. Med "sjøgående skip" forstås alle skip, unntatt de med fartsområde i indre vannveier. Skip i fart på elver og innsjøer omfattes dermed ikke, og sontringen følger derfor i praksis skillet mellom ferskvann og saltvann. Denne forståelsen er i tråd med departementets tidligere fortolkninger av begrepet.⁵

I samsvar med direktivet vil det således være en forutsetning at *et skip overføres som en del av en virksomhetsoverdragelse* for at direktivets regler skal komme til anvendelse.

Departementet stiller spørsmål ved om innføring av et slikt kriterium i praksis vil gi reglene et for begrenset virkeområde og innebære at sjøfolk gis et for snevert vern. I denne sammenheng vises det til at hovedregelen i dag er rederiansettelse og at sjøfolk ikke lenger er ansatt på det enkelte skip. Departementet legger til grunn at sjøfolk vil kunne bli berørt av virksomhetsoverdragelser også der skip ikke er en del av en virksomhetsoverdragelse, typisk ved overdragelse av hele managementselskaper.

Departementet foreslår samtidig å ikke innføre et kriterium om *overføring av skip som del av virksomhetsoverdragelse* for oppsigelsesvernet. Departementet legger vekt på at dagens skipsarbeidslov § 5-6 fjerde ledd ikke stiller krav om at det må skje en overføring av skip for at det skal foreligge et oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelse. Som fremhevet i forarbeidene til sal. § 5-6 fjerde ledd er kjernen i bestemmelsen at der arbeidstaker er ansatt i et selskap som bemanner skip, vil bestemmelsen komme til anvendelse ved samlet overdragelse av bemanningsvirksomheten – altså uten at skip overdras.⁶

Departementet ønsker ikke å innsnevre dagens rettstilstand eller gi sjøfolk et dårligere oppsigelsesvern enn i dag. Innføring av et slikt kriterium for oppsigelsesvernet vil være i strid med direktivets preambel pkt. 13 hvor det fremgår:

"Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke tjene som begrundelse for eventuelle forringelser i forhold til den nuværende situation i medlemsstaterne" (dansk versjon)

Overføring av fysiske aktiva, herunder også skip, vil imidlertid kunne være et moment i helhetsvurderingen av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse. Dette er også i samsvar med hvordan overdragelsesvurderingen skal foretas etter gjeldende § 5-6 fjerde ledd og rettspraksis fra EU/EFTA-domstolen.

Lovforslaget innebærer således at oppsigelsesvernet gis et videre anvendelsesområde enn det som følger av endringsdirektivet artikkel 5 jf. virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 3. De øvrige rettighetene som følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet gis et anvendelsesområde i samsvar med endringsdirektivets ordlyd.

⁵ Se Prop. 115 L (2012-2013) s. 63-64 og Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s. 19.

⁶ Jf. Prop. 115 L (2012-2013) 12.3.3.4 Departementets vurderinger.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på lovforslaget, herunder hvilke konsekvenser dette vil få for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i praksis.

Overdragelse av virksomhet eller del av virksomhet

Departementet bemerker at organiseringen av skipsfartsnæringen er kompleks, og at vurderinger knyttet til virksomhetsoverdragelse ofte vil kunne være vanskelige og sammensatte. Hvorvidt det foreligger en "overdragelse av en virksomhet eller del av en virksomhet" må vurderes konkret.

Den sentrale vurderingen etter direktivet er om overdragelsen innebærer en overføring av en økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen, jf. artikkel 1 nr. 1 b). Dette har i rettspraksis blitt betegnet som et *enhetsvilkår* og et *identitetsvilkår*.

Ved utformingen av ny arbeidsmiljølov ble enhetsvilkåret inntatt ved at det må overføres en "selvstendig enhet", se aml. § 16-1. Begrepet ble lagt til grunn å være i tråd med hvordan virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 1 b) skal forstås, og medførte kun en kodifisering av gjeldende praksis.⁷ Både direktivets og arbeidsmiljølovens ordlyd har i rettspraksis blitt presisert dithen at det må dreie seg om overføring av en *selvstendig økonomisk enhet*.⁸ Kravet er oppfylt dersom det gjelder en organisert helhet av personer og aktiva som gjør det mulig å utøve en økonomisk aktivitet med et selvstendig formål.

Videre må enheten beholde sin *identitet* etter overføringen. For å kunne avgjøre om identitetsvilkåret er oppfylt må det foretas en helhetsvurdering av situasjonen før og etter overdragelsen, der en rekke momenter kan være av relevans.⁹

Departementet foreslår å innta et krav om overføring av en *selvstendig økonomisk enhet* som *beholder sin identitet etter overføringen*, i tråd med fortolkningen av direktivets artikkel 1 nr. 1 b) i rettspraksis. Departementet foreslår at definisjonen inntas i skipsarbeidsloven § 5-17 første ledd.

Overdragelser som utelukkende gjelder skip

I samsvar med direktivet foreslår departementet at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke kommer til anvendelse på overdragelser som utelukkende gjelder skip. Dette foreslås fastsatt i § 5-17 første ledd. Begrensningen har sammenheng med skipsfartens særegne karakter, da skip er mobile aktiva som selges og kjøpes. Kjøp og salg av skip vil ofte innebære en omflugging og skipene vil da bli underlagt nye regelsett. Rene salg av skip vil derfor være lite egnet til å bli underlagt reglene om virksomhetsoverdragelse. Arbeidstakere på norske skip vil likevel kunne omfattes av reglene dersom skipet selges som en del av en overdragelse av en landbasert virksomhet eller en klart definert del av den landbaserte virksomheten.

Som fremhevet i skipsarbeidslovens forarbeider¹⁰ og i rettspraksis vil skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd (tidligere sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd) ikke komme til anvendelse ved overdragelse av et enkelt skip. I Rt. 2001 s. 71 kom Høyesterett til at lovens ordlyd,

⁷ Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 338.

⁸ Se blant annet HR-2017-2277-A, avsn. 43 og Dalheim m.fl. s 231.

⁹ Jf. EU-domstolens dom 18. mars 1986 i sak C-24/85 *Spijkers*. Dommen er fulgt opp i senere domstolpraksis.

¹⁰ Se Prop. 115 L (2012-2013), 12.3.3.4 Departementets vurderinger.

sammenhengen med andre bestemmelser i sjømannsloven og forarbeidene talte mot at salg og utleie av skip skulle likestilles med overdragelse av rederiet etter sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd. Hovedsynspunktet synes å være at siden sjømannen er ansatt "i rederiet" og ikke på det enkelte skip, vil overdragelse av et enkelt skip ikke gi grunnlag for å overføre ansettelsesforholdet.

Ved å innføre direktivets unntak for *overførsler som utelukkende gjelder skip* legger departementet til grunn at denne rettstilstanden videreføres. Ettersom bestemmelsen er helt ny, både i skipsarbeidsloven og i direktivet, anser departementet det som mest hensiktsmessig å la det nærmere innholdet av regelen utpensles i rettspraksis.

Geografisk virkeområde

Departementet foreslår at det geografiske virkeområdet fastsettes med utgangspunkt i virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 2 og endringsdirektivet artikkel 5.

Reglene i lovforslagets §§ 5-19 til 5-21 vil dermed kun komme til anvendelse dersom virksomheten eller den del av virksomheten som skal overføres er beliggende innenfor EU/EØS ved overdragelsen, jf. direktivets artikkel 1 og lovforslagets § 5-17 andre ledd. I tillegg må enten erververen *være beliggende* innenfor EU/EØS, *eller* den overførte virksomhet eller den del av denne må *forbli* innenfor EU/EØS. Denne begrensningen er i samsvar med formuleringen i endringsdirektivets artikkel 5, og anses som nødvendig å innføre av hensyn til skipsfartens internasjonale konkurranseevne.

De nevnte regler vil dermed komme til anvendelse i følgende tilfeller:

- Erververen er beliggende innenfor EU/EØS og erverver en virksomhet eller del av virksomhet fra EU/EØS.
- Erververen er beliggende utenfor EU/EØS, erverver en virksomhet eller del av virksomhet fra EU/EØS, og den ervervede virksomheten forblir innenfor EU/EØS.

Reglene vil dermed ikke komme til anvendelse dersom et rederi, for eksempel beliggende i Singapore, erverver et rederi beliggende innenfor EU/EØS og i forbindelse med overdragelsen nedlegger det EU/EØS-baserte rederiet og overtar skipene. Da vil ingen av betingelsene i lovforslagets § 5-17 andre ledd være oppfylt.

Dersom det ervervede rederi fortsetter som en selvstendig virksomhet eller som en filial med base i EU/EØS, vil reglene derimot komme til anvendelse, da de tilhørende arbeidstakerne *forblir* innenfor direktivets anvendelsesområde. Med "forblir" menes at den overførte virksomheten både må ha vært beliggende innenfor området før overdragelsen gjennomføres, og at den overføres innenfor samme område.

Der eksempelvis et norsk rederi erverver et rederi beliggende i USA vil reglene om virksomhetsoverdragelse ikke komme til anvendelse uavhengig av om det norske rederiet ved overdragelsen velger å flytte det ervervede rederiets virksomhet til EU/EØS. Grunnvilkåret for at reglene kommer til anvendelse er at den ervervede virksomheten *som skal overføres* befinner seg innenfor EU/EØS ved overdragelsen, og det er dermed ikke tilstrekkelig at virksomheten flyttes dit i forbindelse med overdragelsen. Departementets

forståelse av direktivets virkeområde er i tråd med det som er lagt til grunn i det danske lovforslaget om gjennomføring av endringsdirektivet.¹¹

Når det gjelder regelen om oppsigelsesvern i lovforslagets § 5-18, foreslår departementet at den ovennevnte geografiske begrensningen ikke skal gjelde for denne. Bakgrunnen for forslaget er den eksisterende regelen i skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd. Departementet oppfatter at vernet etter dagens regel gjelder for grenseoverskridende virksomhetsoverdragelser både innenfor og utenfor EU/EØS-området, og at det ikke er en forutsetning at virksomheten som overdras befinner seg innenfor EU/EØS. Hvilket land erververen befinner seg i er heller ikke avgjørende etter dagens regel, såfremt overdragelsen berører arbeidstakere på norske skip, jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd.

For å ikke begrense gjeldende oppsigelsesvern etter skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd, foreslår derfor departementet at den geografiske begrensningen i lovforslagets § 5-17 andre ledd ikke gjelder for regelen om oppsigelsesvern. Departementet ønsker likevel høringsinstansenes innspill på hvordan det geografiske virkeområdet i direktivene burde gjennomføres i norsk rett, da dette vurderes som utfordrende.

3.2. Overføring av rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Etter direktivets artikkel 3 nr. 1 skal overdragerens rettigheter og forpliktelser i henhold til en arbeidskontrakt eller arbeidsforhold som bestod på tidspunktet for overdragelsen, overføres til erververen. Medlemstatene har anledning til å innføre solidaransvar slik at kravene etter arbeidskontrakten eller arbeidsforholdet også kan gjøres gjeldende overfor overdrageren.

Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder ingen regler om overføring av rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen ved en virksomhetsoverdragelse. Departementet legger derfor til grunn at gjeldende norsk rett for arbeidstakere på skip innebærer at rettighetene og pliktene forblir hos overdrageren ved en virksomhetsoverdragelse, i tråd med alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper. Krav må med andre ord gjøres gjeldende overfor den som arbeidstakeren har opptjent kravene hos.

Departementets vurderinger og forslag

Direktivet angir at alle opptjente krav hos overdrageren går over på erververen. Overdrageren fristilles dermed fra ansvaret for de krav som er opptjent frem til overdragelsestidspunktet. Gjennomføringen av denne direktivforpliktelsen innebærer derfor en endring av gjeldende rett.

¹¹ Se L 112, Forslag til Lov om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg, lov om information og høring af lønmodtagere, lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Implementering af direktiv om ændring af visse direktiver på det arbejds- og ansættelsesretlige område, for så vidt angår søfarende, m.v.).

Ved gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet i arbeidsmiljøloven ble det innført solidaransvar for å bøte på en "radikal endring" av gjeldende rett.¹² Arbeidstaker kan derfor gjøre gjeldende sitt krav mot både tidligere og ny arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd andre punktum.

Departementet bemerker at det er andre hensyn som gjør seg gjeldende når direktivet nå skal gjennomføres i skipsarbeidsloven, da det allerede eksisterer en regel om solidaransvar i skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd mellom rederiet og arbeidsgiveren. Solidaransvaret forutsetter at arbeidsgiver og rederi er to ulike rettssubjekter, noe som ofte vil være tilfelle.

Ansvar etter nåværende § 2-4 tredje ledd omfatter arbeidstakers krav på lønn, opptjente feriepenger og de økonomiske rettighetene som er fastsatt i lovens kapittel 4 om lønn. Dersom departementet benytter seg av muligheten til å innføre solidaransvar vil dette kunne medføre unødvendig kompliserte partskonstellasjoner der det potensielt kan være fire pliktsubjekter for opptjente krav frem til overdragelsestidspunktet: tidligere arbeidsgiver, tidligere rederi, ny arbeidsgiver og nytt rederi. Ettersom arbeidstaker allerede har en valgt rett etter regelen i § 2-4 tredje ledd, ser ikke departementet behovet for å innføre en ny solidaransvarsregel.

På bakgrunn av dette foreslår departementet at forpliktelsene etter artikkel 3 nr. 1 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjennomføres i § 5-19 første ledd.

3.3. Overføring av individuelle arbeidsvilkår i henhold til tariffavtale

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Direktivets artikkel 3 nr. 3 angir at erververen skal opprettholde de lønns- og arbeidsvilkår som følger av den "kollektiv(e) overenskomst" som gjaldt for overdrageren, inntil denne sies opp, utløper, eller en annen avtale trer i kraft eller får virkning. Med "kollektiv overenskomst" menes her tariffavtaler.

Erververen skal med andre ord opprettholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av overdragerens tariffavtale. Eksempler på tariffavtalens individuelle arbeidsvilkår er bestemmelser om lønn, arbeidstid og ferie.

Direktivet regulerer ikke overgangen av tariffavtalen som sådan, og tariffavtalen kan ikke kreves opprettholdt i sin helhet ved overdragelsen. Direktivet regulerer heller ikke hvorvidt tariffavtaler burde løpe videre på ettervirkning, men det er antatt i rettspraksis at direktivets vern vil gjelde i ettervirkningsperioden dersom det finnes nasjonale regler om slik ettervirkning.¹³ Direktivet åpner samtidig for at medlemsstatene kan begrense perioden der disse vilkårene kan gjøres gjeldende såfremt denne perioden er satt til minimum ett år, jf. artikkel 3 nr. 3 andre ledd.

¹² Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s. 20.

¹³ Se EFTA-domstolens uttalelser i sak E-10/14, Enes Deveci.

Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder ingen konkrete bestemmelser om at arbeidstaker kan kreve opprettholdt de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Skipsarbeidsloven regulerer heller ikke tariffavtalens stilling ved en virksomhetsoverdragelse. Utgangspunktet er derfor at de lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtalen kun er bindende for arbeidsgiveren som avtalen er inngått med, i tråd med alminnelige tariffrettslige prinsipper.

Det er for øvrig noe uklart etter gjeldende rett hvorvidt en tariffavtale løper videre på ettervirkning dersom avtalen utløper etter virksomhetsoverdragelsen i henhold til avtalt tidsperiode, uten at en ny avtale er kommet i stand. Skipsarbeidsloven inneholder ingen regulering på dette punktet, men det kan ikke utelukkes at det kan finnes ulovfestede regler om ettervirkning.

Departementets vurderinger og forslag

Departementet foreslår at direktivforpliktelsene angitt i artikkel 3 nr. 3 gjennomføres i § 5-19 andre ledd. Erverver vil dermed være forpliktet til å opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen overdrageren var bundet av.

Ved gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet i arbeidsmiljøloven ble tariffavtalers stilling mye omtalt, og mange av de samme problemstillingene er også aktuelle ved gjennomføringen i skipsarbeidsloven.

Det kan for det første være krevende å skille individuelle arbeidsvilkår etter tariffavtalen fra individuelle arbeidsvilkår etter arbeidsavtalen. Departementet anerkjenner at denne grensedragningen ofte kan være vanskelig, og at det beror på en konkret tolkning av de aktuelle vilkårene.

Videre kan det stilles spørsmål ved erververs adgang til å gjøre egen tariffavtale gjeldende. Direktivet viser til at overdragerens tariffavtale kan avløses ved at en annen avtale "træder i kraft eller får virkning", jf. artikkel 3 nr. 3 (dansk versjon). I *Scatto/On* synes EU-domstolen å legge til grunn at en eksisterende tariffavtale hos erververen uten videre kan få anvendelse fra overføringstidspunktet.¹⁴ EU-domstolen presiserer samtidig at muligheten til å erstatte tariffavtalen med den eksisterende avtalen hos erververen ikke kan ha til formål eller virkning å pålegge arbeidstakerne vilkår som samlet sett er mindre gunstige enn vilkårene som gjaldt før overdragelsen.

Departementet forstår derfor EU-domstolens uttalelser dit hen at direktivet gir den nye arbeidsgiveren adgang til å gjøre egen tariffavtale gjeldende ved overdragelsestidspunktet. Formålet med erververens tariffavtale kan imidlertid ikke være å stille de overførte arbeidstakerne svakere enn de stod før overdragelsen fant sted. Erververs adgang til å gjøre egen tariffavtale gjeldende avskjæres dermed ikke uten videre dersom ett enkeltvilkår i den nye tariffavtalen er mindre gunstig enn et tilsvarende vilkår i overdragerens tariffavtale. Det avgjørende vil være om vilkårene *samlet sett* er mindre gunstige, og vil bero på en konkret helhetsvurdering.

¹⁴ Se sak C-108/10, avsn. 73-75.

Dersom den tidligere arbeidsgiverens tariffavtale utløper *etter* overdragelsen, i henhold til avtalt utløpstid, og den nye arbeidsgiverens tariffavtale ikke gjøres gjeldende, oppstår spørsmålet om den utløpte tariffavtalen løper videre på ettervirkning.

Som behandlet over er det p.t. uklart om det gjelder ulovfestede regler om ettervirkning i norsk rett. Med denne klarheten oppstår spørsmålet om hvor lenge den nye arbeidsgiveren plikter å opprettholde de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene. Departementet vurderer det derfor som hensiktsmessig å innføre en tidsbegrensning for hvor lenge disse vilkårene kan gjøres gjeldende. Tidsbegrensningen vil sikre en større grad av forutsigbarhet for både arbeidstaker og ny arbeidsgiver. Dette vil være i tråd med direktivets formål, som er å sikre en rimelig balanse mellom de overførte ansattes og erververens interesser.¹⁵ Tidsperioden foreslås satt til ett år.

Departementet bemerker at tidsbegrensningen kun får betydning der vernet ikke avskjæres på annen måte, eksempelvis der en annen tariffavtale gjøres gjeldende overfor de overførte arbeidstakerne eller der tariffavtalen sies opp eller utløper i henhold til avtalt utløpstid, før eller ved virksomhetsoverdragelsen. I de tilfeller der tariffavtalen utløper samme dag som virksomhetsoverdragelsen, foreligger det derfor heller ingen plikt til å videreføre de individuelle vilkårene, jf. også EU-domstolens sak C-396/07 *Juuri*.

3.4. Kollektive pensjonsrettigheter

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Direktivets artikkel 3 nr. 4 a) angir en hovedregel om at rett til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til "supplerende faglige eller tværfaglige forsikringsordninger", ikke skal overføres. Dette skiller seg dermed fra regelen for individuelle lønns- og arbeidsvilkår etter artikkel 3 nr. 1 og nr. 3.

Selv om medlemstatene velger å benytte seg av muligheten til å unnta kollektive pensjonsordninger, krever artikkel 3 nr. 4 b) at medlemsstatene likevel treffer nødvendige tiltak for å beskytte arbeidstakernes interesser. Dette omfatter både de arbeidstakerne som overføres til ny arbeidsgiver og de som allerede har forlatt overdragerens bedrift ved tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Tiltakene må gjelde helt eller delvis ervervet rett til ytelser i forbindelse med alderdom, herunder ytelser til etterlatte, i henhold til "supplerende faglige eller tværfaglige forsikringsordninger".

Gjeldende rett

Arbeidstakere på skip er sikret pensjonsrettigheter etter lov av 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon ("OTP-loven") og lov av 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn ("sjømannspensjonsloven"). Tariffestet rett til tilleggspensjon og tjenestepensjon er også utbredt.

¹⁵ Se også EFTA-domstolens uttalelser i sak E-10/14 Enes Deveci, avsn. 57.

Departementets vurderinger og forslag

Da virksomhetsoverdragelsesdirektivet skulle gjennomføres i arbeidsmiljøloven benyttet norske myndigheter seg av alternativet om å ikke overføre de kollektive pensjonsrettighetene. Valget ble tatt på bakgrunn av at norsk rett allerede sørget for at arbeidstakernes pensjonsrettigheter ble ivaretatt på en tilfredsstillende måte.¹⁶

Ved utarbeidelsen av ny arbeidsmiljølov ble imidlertid pensjonsbestemmelsen endret, og de kollektive pensjonsrettighetene følger nå samme rettighetsovergang som de individuelle lønns- og arbeidsvilkår etter arbeidsavtalen og tariffavtalen, jf. aml. § 16-3 tredje ledd. Bestemmelsen stammer ikke fra direktivforpliktelsene, men fra et ønske om en mer helhetlig regulering av rettighetsovergangen ved virksomhetsoverdragelser ettersom ny arbeidsgiver ikke alltid hadde en pensjonsordning fra før.

Departementet kan ikke se at de samme hensyn gjør seg gjeldende ved gjennomføringen av direktivet i skipsarbeidsloven. Arbeidsmiljøloven av 2005 ble utformet før OTP-loven trådte i kraft, og bygger dermed på en forutsetning om at ny arbeidsgiver ikke nødvendigvis har en eksisterende pensjonsordning. Med OTP-loven og sjømannspensjonsloven synes imidlertid arbeidstakernes pensjonsrettigheter å bli tilstrekkelig ivaretatt uten at de kollektive pensjonsrettighetene overføres ved virksomhetsoverdragelsen.

Departementets vurdering er derfor at arbeidstakernes rett til opptjening og ytelser i henhold til kollektive pensjonsordninger ikke burde følge samme rettighetsovergang som de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene, da eksisterende regelverk ivaretar arbeidstakerne på en tilfredsstillende måte. Høringsinstansene bes likevel om å komme med innspill på hvorvidt disse anser dagens pensjonsregler som tilstrekkelige i henhold til direktivets artikkel 3 nr. 4 b).

Departementet foreslår at direktivforpliktelsene angitt i artikkel 3 nr. 4 gjennomføres i § 5-19 tredje ledd.

3.5. Oppsigelsesvern

Gjeldende rett

Det følger av skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd at overdragelse av en samlet virksomhet til en ny eier i seg selv ikke er saklig grunn for oppsigelse. Bestemmelsen gir vern mot oppsigelse ved overdragelse av et helt rederi fra en eier til en annen, men vernet antas å være mindre omfattende enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelser reguleres i direktivets artikkel 4. Bestemmelsen angir at overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet ikke gir grunn for oppsigelse fra verken overdrager eller erverver av virksomheten. Dette innebærer at en oppsigelse fra tidligere eller ny innehaver utelukkende grunnet overføringen er ugyldig. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at det kan foretas oppsigelser av økonomiske,

¹⁶ Se Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s. 22.

tekniske eller organisatoriske årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken, jf. artikkel 4 nr. 1.

Direktivets artikkel 4 nr. 2 angir at der arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet opphører fordi skiftet av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

Departementets vurderinger og forslag

I høringsbrevet av 30. mars 2017 ble det foreslått å endre skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd slik at vernet mot usaklig oppsigelse også gjelder overdragelser av del av virksomhet.

Etter å ha foretatt en nærmere vurdering av forpliktelsene etter endringsdirektivet anser departementet det som nødvendig å endre dette forslaget. Selv om deler av virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 4 kunne blitt regulert ved å endre § 5-6 fjerde ledd, anser departementet det som mest hensiktsmessig å regulere alle sider av oppsigelsesvernet i en egen bestemmelse.

For de tilfeller der arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet opphører fordi virksomhetsoverdragelsen medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, skal arbeidsgiver anses ansvarlig for opphøret.

Ettersom §§ 5-10 og 5-11 gjelder ved usaklig oppsigelse i henhold til gjeldende § 5-6 fjerde ledd, foreslår departementet at disse bestemmelsene fortsatt vil komme til anvendelse ved opphør av arbeidsforhold etter lovforslagets § 5-18.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 4 nr. 1 andre ledd gir imidlertid ikke vern der oppsigelsen er begrunnet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken. Departementet vurderer at denne begrensningen er tilstrekkelig regulert av saklighetsvilkåret i gjeldende § 5-6 første til tredje ledd. Arbeidsgiver kan dermed gyldig si opp arbeidstakere ved en virksomhetsoverdragelse dersom oppsigelsene er begrunnet i ett av de ovennevnte forhold, i tråd med skipsarbeidsloven § 5-6.

På bakgrunn av det ovenstående foreslår departementet å oppheve § 5-6 fjerde ledd og angi oppsigelsesvernet i ny § 5-18.

3.6. Representasjon

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet

Det følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 6 at såfremt virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal representantene for arbeidstakerne som berøres av overdragelsen, beholde sin rettsstilling og funksjon.

Videre følger det av samme artikkel at dersom virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på tilfredsstillende måte frem til nyvalg finner sted.

Avslutningsvis følger det av artikkelen at dersom mandatet til representantene for de arbeidstakerne som berøres av en overdragelse utløper på grunn av overdragelsen, skal representantene fortsatt være sikret vern i samsvar med medlemsstatenes lover og forskrifter eller praksis som beskytter de tillitsvalgte på dette området.

Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder verken regler om arbeidstakerrepresentasjon ved virksomhetsoverdragelse eller regler som sikrer at tillitsvalgte beholder sine tillitsverv ved overdragelse av virksomhet.

Departementets vurderinger og forslag

Formålet med artikkel 6 er å beskytte arbeidstakere som berøres av overdragelsen. Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakerrepresentasjonen i form av tillitsvalgte etc. ikke svekkes som følge av virksomhetsoverdragelsen. Avgjørende for om noen omfattes av representant-begrepet i direktivet, antas å være at vedkommende representerer arbeidstakere som berøres av virksomhetsoverdragelsen hos den overdragende virksomhet.

Departementet foreslår at det gis en lovbestemmelse som sikrer at tillitsvalgte bevarer sin rettsstilling og funksjon ved overdragelse av virksomhet. Forutsetningen er at virksomheten bevarer sin uavhengighet etter overdragelsen.

Videre foreslår departementet at når virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakerne som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på egnet måte frem til nyvalg finner sted. Det vil være opp til arbeidslivets parter å selv bestemme hvordan de ansatte skal være representert frem til nyvalg finner sted. Et typisk eksempel på en virksomhet som ikke vil bevare sin uavhengighet vil være en virksomhet som slås sammen med erververs virksomhet ved fusjon.

Tillitsvalgte vil ikke beholde sin rettsstilling eller funksjon i tilfeller der grunnlaget for arbeidstakerrepresentasjonen oppheves som følge av virksomhetsoverdragelsen.

Departementet foreslår at artikkel 6 i direktivet gjennomføres i ny § 5-20. Bestemmelsen skal tolkes tilsvarende som i aml. § 16-7.

3.7. Informasjon og drøftelser

Forpliktelser etter virksomhetsoverdragsdirektivet

Direktivet artikkel 7 regulerer informasjon og drøfting. Det følger av artikkel 7 nr. 1 at overdrager og erverver skal opplyse representantene for deres respektive arbeidstakere som berøres av overdragelsen om følgende forhold:

- grunnen til overdragelsen
- de rettslige, økonomiske og sosiale følgene for arbeidstakerne
- planlagte tiltak som berører arbeidstakerne, og
- fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen

Overdrageren skal gi opplysningene til arbeidstakernes representanter i rimelig tid før overdragelsen finner sted. Videre følger det av bestemmelsen at erververen skal gi opplysningene til representantene i rimelig tid, og i alle tilfeller før arbeidstakernes arbeids- og ansettelsesvilkår blir direkte berørt av overdragelsen.

Dersom overdrageren eller erververen planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, skal de innlede forhandlinger med arbeidstakerrepresentantene innen rimelig tid med sikte på å komme fram til en avtale.

Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven har ikke regler om informasjon og drøftelser ved virksomhetsoverdragelser. Skipsarbeidsloven kapittel 11 har imidlertid regler om arbeidsgivers plikt til å informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter. Kapitlet gjennomfører Direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøfting, men oppfyller ikke forpliktelsene etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet.

Departementets vurderinger og forslag

Formålet med artikkel 7 er at berørte arbeidstakere, dels gjennom sine representanter, gis informasjon om virksomhetsoverdragelsen og hvilke konsekvenser dette kan få for dem, i tillegg til at de gis mulighet til å øve innflytelse når overdrager eller erverver planlegger tiltak overfor de ansatte.

Plikt til informasjon

I samsvar med direktivets forpliktelser ser departementet behov for at det fastsettes en ny, generell informasjonsplikt ved overdragelse av virksomhet.

I henhold til direktivet er overdrager og erverver ikke pliktig til å "drøfte" virksomhetsoverdragelsen med arbeidstakernes representanter. Det følger av artikkel 7 nr. 1 at det kun foreligger en informasjonsplikt. Direktivet gir videre kun anvisning på informasjon og drøfting i tilfeller hvor overdrager eller erverver planlegger tiltak overfor de ansatte, jf. artikkel 7 nr. 2.

Det foreslås at direktivets artikkel 7 gjennomføres i ny § 5-21.

Tidspunktet for informasjon

I den engelske oversettelsen av direktivet skal informasjonen gis "in good time" før overdragelsen finner sted, mens etter den danske oversettelsen skal informasjonen gis "i rimelig tid" før overdragelsen gjennomføres.

Da virksomhetsoverdragelsesdirektivets regler om informasjon og drøfting ble gjennomført i arbeidsmiljøloven § 16-5, foreslo opprinnelig Kommunaldepartementet at informasjon og drøfting skulle gis "i god tid" før overdragelsen. Begrepet "så tidlig som mulig" ble imidlertid valgt på bakgrunn av at Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon bruker dette begrepet, og at en vesentlig del av

arbeidslivet allerede er bundet av denne plikten. Det ble også lagt vekt på at "i god tid" er vagt og i liten grad løser spørsmålet om når informasjonen skal finne sted. I forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov understreket Kommunaldepartementet behovet de ansatte kan ha for tidligst mulig å bli informert, slik at de på selvstendig grunnlag kan vurdere konsekvensene av endringene.¹⁷

Departementet mener disse hensynene også gjør seg gjeldende for skipsfarten, og foreslår derfor tilsvarende ordlyd som i arbeidsmiljøloven § 16-5.

Representanter/tillitsvalgte

I henhold til direktivet artikkel 7 nr. 1 plikter overdrager og erverver å informere "representantene for sine respektive arbeidstakere" som berøres av overdragelsen.

Begrepet "arbeidstakernes representanter" er definert i direktivets art. 2 nr.1 c) som "representanter for arbeidstakerne i henhold til lovgivning eller praksis".

I likhet med arbeidsmiljøloven, foreslår departementet at skipsarbeidsloven anvender begrepet "tillitsvalgt". Begrepet må forstås i samsvar med direktivets definisjon, og skal tolkes tilsvarende som i arbeidsmiljøloven § 16-5. Som fremhevet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven omfatter begrepet "tillitsvalgt" ikke kun tillitsvalgte som er organisert i fagforening, men også andre arbeidstakerrepresentanter.¹⁸ Det avgjørende for hvem som omfattes av begrepet "tillitsvalgt" må være at de representerer de som berøres av virksomhetsoverdragelsen når informasjon og drøfting gjennomføres i samsvar med direktivet art. 6 nr. 1.

Andre forhold

Artikkel 7 nr. 3 åpner for at medlemsstater, hvis lover eller forskrifter fastsetter at arbeidstakernes representanter kan bringe en sak vedrørende tiltak som skal treffes overfor arbeidstakere inn for en voldgiftsinstans for å oppnå en avgjørelse, kan begrense forpliktelsene som nevnt i artikkel 7 nr.1 og 2 til tilfeller der overdragelsen, når den er gjennomført, forårsaker en endring i virksomheten som vil kunne medføre vesentlige ulemper for et betydelig antall arbeidstakere. I likhet med Kommunaldepartementets syn da virksomhetsoverdragelsesdirektivet ble gjennomført i arbeidsmiljøloven, mener departementet dette ikke er anvendelig på norske forhold.

Artikkel 7 nr. 5 åpner for å begrense plikten til informasjon og drøfting til virksomheter som har et så stort antall ansatte at de har rett til å utpeke et kollegialt organ som representerer arbeidstakerne. Departementet finner ingen grunn til å begrense informasjons- og drøftingsplikten til kun virksomheter av en viss størrelse. Etter departementets syn vil hensynet bak informasjonsplikten gjøre seg gjeldende i både store og små virksomheter.

I henhold til artikkel 7 nr. 6 skal virksomheter der arbeidstakerne er uten representanter, informere de berørte arbeidstakerne på forhånd om forhold som definert i artikkel 7 nr. 1. Departementet foreslår at dette gjennomføres i ny § 5-21 andre ledd. Av likhetshensyn

¹⁷ Jf. Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s. 26.

¹⁸ Se Ot.prp.nr.79 (2000-2001) s. 16.

foreslår departementet at de berørte arbeidstakerne skal gis informasjonen "så tidlig som mulig".

3.8. Rettsvirkninger for arbeidstakere på skip registrert i NIS

Etter NIS-loven § 8 første ledd kan sal. § 5-6 fjerde ledd om virksomhetsoverdragelse fravikes ved tariffavtale for NIS-skip. I tråd med virksomhetsoverdragelsesdirektivet foreslår departementet at denne fraviksadgangen oppheves.

Direktivet kommer til anvendelse på "sjøgående skip", og åpner ikke for at NIS-skip kan unntas fra direktivets virkeområde. Lovforslaget innebærer at det nye kapittelet 5a om virksomhetsoverdragelse ikke kun vil gjelde for skip i NOR, men også for skip i NIS.

For å ivareta den internasjonale konkurransekraften til NIS-skip, er det imidlertid en mulighet at partene gis adgang til å tariffeste at det for oppsigelsesvernet skal være et kriterium at det skjer en *overføring av skip* som del av en virksomhetsoverdragelse og at dette må skje *innenfor det geografiske området* fastsatt i lovforslaget § 5-17 andre ledd. Dette vil innebære at partene kan avtale at det for NIS-skip skal gjelde de samme materielle og geografiske begrensningene for samtlige av rettsvirkningene i kapittel 5a. Departementet ber om innspill fra høringsinstansene på hvorvidt en slik løsning kan være hensiktsmessig.

4. Direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøfting

I Direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøfting er det fastsatt en generell ramme for informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter. Direktivet er gjennomført i skipsarbeidsloven kapittel 11.

Direktivet åpnet tidligere for fravik for havgående skip, men med endringsdirektivet er denne fraviksadgangen opphevet, jf. artikkel 3. I høringsbrevet av 30. mars 2017 foreslo derfor departementet at skipsarbeidsloven § 11-1 andre ledd oppheves. Skipsarbeidsloven kapittel 11 vil derfor ikke lenger kun gjelde for passasjerskip og for skip i fart på innsjøer eller elver, men for alle norske skip. Det vises til høringsbrevet side 3 og 4 for en nærmere beskrivelse.

Gjeldende sal. § 11-4 gir partene adgang til å fravike reglene i kapittel 11 i tariffavtale, inkludert *plikten* til informasjon og drøfting i sal. § 11-2. Etter en nærmere gjennomgang av Direktiv 2002/14/EF ser departementet at sal. § 11-4 er videre utformet enn fraviksadgangen i direktivet. Direktivet åpner for at arbeidslivets parter kan inngå avtale om hvordan arbeidstakerne skal informeres og konsulteres, hva det skal gis informasjon om og hvordan konsultasjonen skal skje, jf. artikkel 1 nr. 3, artikkel 5 og direktivets fortale avsnitt 23. Departementet forstår artikkel 5 dit hen at det kun er reglene om *gjennomføringen* av informasjons- og drøftingsplikten som kan fravikes i tariffavtale. Det er imidlertid ikke adgang til å fravike selve *plikten* til informasjon og drøfting. Den engelske og svenske oversettelsen støtter opp om dette.

Det vises også til arbeidsmiljøloven § 8-2 fjerde ledd der fraviksadgangen er snevrere enn i skipsarbeidsloven. I samsvar med direktivet er fraviksadgangen i arbeidsmiljøloven begrenset til selve gjennomføringen av informasjons- og drøftingsplikten.

Departementet vurderer på denne bakgrunn at skipsarbeidsloven kapittel 11 må endres i tråd med Direktiv 2002/14/EF. Departementet foreslår at § 11-4 oppheves slik at skipsarbeidsloven kapittel 11, inkludert *plikten* til informasjon og drøfting, ikke lenger kan fravikes i tariffavtale. I likhet med arbeidsmiljøloven og i samsvar med Direktiv 2002/14/EF, gis det imidlertid adgang til å fravike § 11-2 som omhandler *gjennomføringen* av plikten til informasjon og drøfting.

Det må også gjøres endring i NIS-loven § 8 første ledd for at direktivet skal være oppfylt. Det følger av NIS-loven § 8 første ledd at skipsarbeidsloven kapittel 11 kan fravikes i tariffavtale for NIS-skip. I tråd med endringsforslaget over må NIS-loven § 8 første ledd endres slik at det kun er § 11-2 som kan fravikes i tariffavtale, og ikke hele kapittel 11.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovforslaget innebærer vesentlig endring av gjeldende rett, ved at overdragerens rettigheter og forpliktelser i henhold til en arbeidskontrakt eller arbeidsforhold overføres til erververen. Videre vil lovforslaget ha konsekvenser for NIS-skip ettersom det ikke lenger vil være adgang til å fravike i tariffavtale plikten til informasjon og drøfting i kapittel 11 og oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelser i sal. § 5-6 fjerde ledd. Departementet antar likevel at reglene ikke vil ha vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for næringen.

Departementet legger til grunn at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden støtter gjennomføringen av Direktiv (EU) 2015/1794 som bygger på et kompromiss mellom den europeiske rederiorganisasjonen (ECSA) og den europeiske transportmedarbeiderorganisasjonen (ETF). Lovforslaget tar sikte på å legge til rette for gjennomføring av dette kompromisset i samsvar med forestående EØS-forpliktelser.