



postmottak@nfd.dep.no

NO

## Svar på høring - Forslag til endringer i skipsarbeidsloven - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev 1. september 2022 med vedlagt høringsnotat. Høringsnotatet gjelder gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet) i skipsarbeidsloven med tilhørende forskrifter.

Arbeidstilsynet slutter seg i hovedsak til foreslåtte endringer og departementets vurderinger. Vi har imidlertid enkelte kommentarer til forslaget. Vi har også kommentert enkelte av punktene der departementet uttrykkelig har bedt om innspill.

### 1. Artikkel 3 – Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsvilkår

Arbeidstaker skal ha opplysninger om egne arbeidsvilkår. Arbeidsvilkårsdirektivet stiller krav om hvordan opplysningene skal gis. Arbeidstaker skal ha opplysningene skriftlig. Det betyr at opplysningene skal utleveres i papirform eller elektronisk. Elektronisk utlevering krever at:

- opplysningene er tilgjengelige for arbeidstaker
- opplysningene må kunne lagres og skrives ut
- arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt og mottatt

Skipsarbeidsloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsavtale skal inngås skriftlig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Begrepet «skriftlig» i skipsarbeidsloven er, i likhet med tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-5, å oppfatte som teknologinøytralt og dermed tillate elektroniske arbeidsavtaler. Det er ikke oppstilt nærmere krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter loven. Slik vi forstår det, legger departementet til grunn at for elektroniske arbeidsavtaler er det krav om at det må:

- foreligge en tekst som er klar, lesbar og tilgjengelig
- være tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering mm.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at informasjonen er gitt arbeidstaker.

#### 1.1 Arbeidstilsynets innspill om elektronisk skriftlighet

Det framgår av høringsnotatet pkt. 2.4.3 at Departementet vurderer at skriftlighetskravet i skipsarbeidsloven dekker de krav som artikkel 3 stiller, og at det ikke er behov for å presisere vilkår til elektronisk skriftlighet i lovteksten. Departementet ber om høringsinstansenes syn på dette.



I arbeidslivet er det i dag ikke uvanlig at arbeidstaker mottar utkast til arbeidsavtalen elektronisk og eventuelt signerer den elektronisk. Arbeidstilsynet mener det kan være hensiktsmessig at det kommer frem av skipsarbeidsloven vilkår ved bruk av elektronisk skriftlighet. Hvilke krav som stilles vil da være tydelig både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og bør tas inn av opplysningshensyn. Aktuelle vilkår er de forholdene som departementet har trukket frem i høringsnotatet og som kommer frem i kulepunktene over.

## 2. Artikkel 8 – maksimal varighet av prøvetid

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.

Når det gjelder midlertidig ansettelse stiller arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 8 nr. 2 første punktum krav om at prøvetiden skal stå i forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. I fortalen punkt 27 kommer det frem at prøvetiden bør være av rimelig varighet. I fortalen punkt 28 kommer det frem at ved midlertidig ansettelse med varighet under 12 måneder bør varigheten av prøvetiden være passende og stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede 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, jfr. 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 vare kortere enn ansettelsesforholdet.

Departementet foreslår følgende ny bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2 tredje ledd første punktum:

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

### 2.1 Arbeidstilsynets innspill om bruk og varighet av prøvetid ved midlertidig ansettelse

Arbeidstilsynet støtter i all hovedsak departementets vurderinger. Da det legges til grunn at seks måneder er en rimelig prøvetid for midlertidig ansettelsesforhold over 12 måneder foreslår Arbeidstilsynet at det tydeliggjøres i lovtekst til ny § 3-2 tredje ledd første punktum at bestemmelsen er særlig rettet mot kortere ansettelsesforhold.



For eksempel:

Prøvetid for midlertidig ansettelser *med forventet varighet kortere enn 12 måneder* skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

Vi gjør avslutningsvis oppmerksom på at Arbeidstilsynet tidligere har avgitt høringsinnspill til Arbeids- og inkluderingsdepartementets forslag til gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i arbeidsmiljøloven og statsansattloven. Høringssvaret kan leses i sin helhet her: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-arbeidsmiljoeloven-og-statsansatteloven-mv/id2920934/>

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/40228. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes  
seksjonsleder

Jan Erik Sørheim  
seniorrådgiver

*Dette brevet er elektronisk signert.*