



SR/

30. november 2022

Nærings- og fiskeridepartementet

## Hørings svar – forslag om endringer i skipsarbeidsloven for gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet

### Bakgrunn

Fiskebåt viser til høringsbrev datert 1. september d.å. hvor det foreslås endringer i skipsarbeidsloven. Endringene fremmes for å gjennomføre EUs direktiv 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet).

Fiskebåt er interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for den havgående fiskeflåten i Norge, og har inngått tariffavtaler med flere sjømannsorganisasjoner. Tariffavtalene for fiskeflåten bygger på at avlønning opptjenes ved deltakelse om bord. Fiskeflåten baserer sin virksomhet på høsting av ressurser, og både kvotenivå og fiskens tilgjengelighet varierer mellom årene. Selv om mange fartøy praktiserer turnusordninger er det fortsatt en del fartøygrupper som driver sesongbasert. På generelt grunnlag vil vi påpeke at direktivet ikke må gjennomføres på en måte som griper inn i de fleksible arbeidstidsordningene som er etablert for fiskeflåten.

Høringsnotatet foretar en punktvis gjennomgang hvor direktivets bestemmelser vurderes opp mot gjeldende rett for å vurdere behovet for lovendringer. På de fleste punkter er vurderingen at norsk rett ivaretar direktivets forpliktelser, eller at forpliktelsene kan ivaretas gjennom forskrift. Kun på to punkter vurderes det å være behov for lovendringer. I det følgende redegjøres det for våre merknader til lovendringsforslagene, samt enkelte andre spørsmål som reises i høringsnotatet.

### Ny regel om prøvetidens lengde ved midlertidige ansettelser

Arbeidsvilkårsdirektivets art. 8 andre ledd setter følgende begrensning på adgangen til å avtale prøvetid ved midlertidige ansettelser:

*«I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold sikrer medlemsstaterne, at varigheden af prøvetiden står i et rimeligt forhold til kontraktens forventede varighed og til arbejdets art. Ved fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og opgaver er ansættelsesforholdet ikke genstand for en ny prøvetid.»*

For å ivareta kravene foreslås det å tilføye et nytt tredje ledd i skipsarbeidsloven § 3-2:

*«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.»*

Hva som skal anses å være et rimelig forhold overlates til en konkret vurdering. Fiskebåt er ikke uenig i at det kan være naturlig å stille et slikt krav, men mener det kan bli krevende å gjøre vurderingen, særlig i situasjoner hvor det er usikkerhet om hvor lenge det midlertidige arbeidsforholdet vil vare. I alle tilfeller bør arbeidsgiver gis et vidt handlingsrom til å vurdere dette, og dette bør presiseres i lovforarbeidene.

Høringsnotatet kommenterer ikke hvilke rettsvirkninger et eventuelt brudd på vilkåret vil ha. Fiskebåt legger til grunn at eventuelle brudd medfører at prøvetidsvilkåret oppheves fra det tidspunkt vilkårene ikke lenger anses å være oppfylt, og at brudd på bestemmelsen ikke får betydning for gyldigheten av den midlertidige ansettelsen.



Fiskebåt har ingen merknader til forslaget til nytt tredje ledd, andre punktum.

#### Adgang til utvidet prøvetid?

Arbeidsvilkårsdirektivet art. 8 tredje ledd åpner for at medlemsstatene kan åpne for at det fastsettes prøvetid med lengre varighet enn seks måneder, begrunnet i ansettelsens art eller arbeidstakers interesse. Skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd begrenser lengden på prøvetid til seks måneder og gir ikke hjemmel for å fravike dette verken i forskrift eller tariffavtale.

Mange fiskere og sjøfolk følger som nevnt turnusordninger som gir regelmessige arbeids- og friperioder. For grupper som har et mer sesongpreget fiskemønster kan det imidlertid bli lange opphold mellom hver arbeidsperiode, og i slike tilfeller kan den effektive prøvetiden bli svært kort. Fiskebåt mener dette er uheldig, og at loven bør gi hjemmel for at det fastsettes forskrifter som åpner for å avtale utvidet prøvetid bestemte situasjoner.

#### Presumsjonsregel ved uklart stillingsomfang

Det foreslås to presumsjonsregler som skal gjelde ved manglende skriftlig avklaring på midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Fiskebåt har ingen merknader til presumsjonsregelen som gjelder midlertidig ansettelse, men stiller spørsmål ved om presumsjonsregelen som gjelder stillingsomfang kan gi et utilsiktet resultat. Forslaget går ut på at skipsarbeidsloven § 3-1 tilføyes et nytt sålydende fjerde punktum:

*«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.»*

Forslaget fremmes for å gjennomføre art. 15 som pålegger medlemsstatene å ha minst en av to alternative håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysninger om arbeidsvilkår som de har krav på etter artikkel 5 første ledd og art. 6. Sistnevnte artikler viser tilbake på art. 4 nr. 2 som skiller mellom arbeidsmønster som er «*overvejende forudsigeligt*» (bokstav l) og «*overveiende uforudsigeligt*» (bokstav m). For arbeidsforhold med uforutsigbare arbeidsmønster gjelder det egne informasjonskrav, men sjøfolk og fiskere er unntatt fra disse kravene, jf. art. 1 nr. 8. Den foreslåtte presumsjonen hensyntar ikke skillet mellom forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønster, og innebærer tilsynelatende at også ansatte med et uforutsigbart arbeidsmønster omfattes. Konsekvensen blir da at arbeidsgivere for ansatte med uforutsigbare arbeidstider vil måtte opplyse i arbeidsavtalen om normal arbeidsdag og arbeidsuke for å unngå at presumsjonen slår til.

Når direktivet anerkjenner at arbeidsmønsteret på enkelte fartøy kan være uforutsigbart og setter egne informasjonskrav for dette som fiskere og andre sjøfarende er unntatt fra, blir det etter vårt syn feil å innføre en generell presumsjon som treffer både forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønster. Vi mener på grunnlag av dette at bestemmelsen kun bør gjøres gjeldende for arbeidsforhold med forutsigbare arbeidsmønster.

Vennlig hilsen  
**FISKEBÅT**

Audun Maråk

Sturla Roald

Kopi: Norges Fiskarlag

*Brevet er godkjent elektronisk og sendes uten underskrif*