NOU Norges offentlige utredninger 2012: 18

Rett om bord

Ny skipsarbeidslov

Norges offentlige utredninger
2012

Seriens redaksjon:
Departementenes servicesenter
Informasjonsforvaltning

---

1. Til barnas beste.
   Kunnskapsdepartementet.
2. Utenfor og innenfor.
   Utenriksdepartementet.
3. Fripoliser og kapitalkrav.
   Finansdepartementet.
4. Trygg hjemme.
   Justis- og beredskapsdepartementet.
5. Bedre beskyttelse av barns utvikling.
   Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
6. Arbeidsrettede tiltak.
   Arbeidsdepartementet.
7. Mer effektiv konkurranselov.
   Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.
8. Ny utdanning for nye utfordringer.
   Justis- og beredskapsdepartementet.
9. Energiutredningen – verdiskaping, forsyningssikkerhet og miljø.
   Olje- og energidepartementet.
10. Gjennomføring av Rotterdamreglene i sjøloven.
    Justis- og beredskapsdepartementet.
11. Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012.
    Arbeidsdepartementet.
12. Ventetid – et spørsmål om tillit.
    Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.
13. Pensjonslovene og folketrygdreformen II.
    Finansdepartementet.
14. Rapport fra 22. juli-kommisjonen.
    Statsministeren.
15. Politikk for likestilling.
    Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
16. Samfunnsøkonomiske analyser.
    Finansdepartementet.
17. Om kjærlighet og kjøletårn.
    Helse- og omsorgsdepartementet.
18. Rett om bord.
    Nærings- og handelsdepartementet.

Forsidefoto:
Håkon Kjøllmoen
Almanh A. Hernal
Christian Bråthen
Arne R. Gran Erntsen

NOU Norges offentlige utredninger 2012: 18

Rett om bord

Ny skipsarbeiderslov

Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 18. november 2011.
Avgitt til Nærings- og handelsdepartementet 1. november 2012.

Departementenes servicesenter
Informasjonsforvaltning

Oslo 2012

ISSN 0333-2306
ISBN 978-82-583-1157-4
07 Oslo AS

Til Nærings- og handelsdepartementet

Skipsarbeidslovutvalget ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 18. november 2011. Utvalget legger med dette frem sin innstilling.

Oslo, 1. november 2012

Hans Jacob Bull
leder

Hilde Gunn Avløyp	Webjørn Barstad	Sigmund Zwilgmeyer Berg
Viggo Bondi	Irene Vanja Dahl	Roald Engeness
Terje Hernes Pettersen	Gundla Kvam	Unn Lem
Birger Mordt	Harald Thomassen	

Marianne Jenum Hotvedt

Sofie Vikse

Innhold

Utkast til lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og endringer i andre lover 11

1 Utvalgets oppnevning, mandat og arbeid 29
1.1 Oppnevning og sammensetning . 29
1.2 Mandat 29
1.3 Bakgrunnen for revisjonen 31
1.4 Utvalgets arbeid 31

2 Sammendrag 32
2.1 Oversikt 32
2.2 Innledende del 32
2.3 Norsk regelverk 32
2.4 Internasjonalt regelverk og nordisk rett 34
2.5 Overordnede vurderinger 34
2.6 Vurderinger til skipsarbeidslovens enkelte kapitler 35
2.7 Vurderinger av øvrige bestemmelser 38
2.8 Vurdering av konsekvensene ved forslaget 39

3 Den norske flåten 40
3.1 Innledning 40
3.2 De norske skipsregistrene 40
3.3 Sammensetningen av den norske flåten 40
3.4 Offshore og flyttbare innretninger 41
3.5 Fiskeri 41
3.6 Sysselsatte på norske skip og flyttbare innretninger 41
3.7 Ansettelsesordninger 42
3.8 Arbeidstidsordninger 43

4 Norsk regelverk 44
4.1 Innledning 44
4.2 Sjømannsloven 44
4.3 NIS-loven 44
4.4 Skipssikkerhetsloven 45
4.5 Lover med tilstøtende grenseflater 45
4.6 Forskriftsverket på området 53
4.7 Tariffavtaler og individuelle avtaler 54
4.8 Nærmere om sjømannsloven 56

5 Internasjonalt regelverk 82
5.1 Innledning 82
5.2 ILO – International Labour Organization 82
5.3 EU – Den europeiske union 88
5.4 Menneskerettighetene 89
5.5 Andre konvensjoner og folkerettslige avtaler 90

6 Nordisk rett 93
6.1 Innledning 93
6.2 Danmark 93
6.3 Sverige 94
6.4 Finland 94

7 Overordnede vurderinger 95
7.1 Innledning 95
7.2 Folkerettslig ramme 95
7.3 Terminologi og tittel 96
7.4 Lovens virkeområde 97
7.5 Ansvarsplasseringen 99
7.6 Generelt om vernenivået 107
7.7 Tilsyn og sanksjoner 108
7.8 Forholdet til EU/EØS-rettslige regler 109
7.9 Forholdet til skipssikkerhetsloven 109
7.10 Særlig om lovens anvendelse på fiske- og fangstfartøy 111
7.11 Særlig om lovens anvendelse på NIS-skip 112
7.12 Struktur 112

8 Skipsarbeidslovens formål, virkeområde og ufravikelighet . 114
8.1 Innledning 114
8.2 Formål 114
8.3 Virkeområde 114
8.4 Ufravikelighet 116
8.5 Register over sjømenn 117
8.6 Spesielle merknader til kapittel I .. 117

9 Arbeidsgiverens og rederiets plikter 119
9.1 Innledning 119
9.2 Arbeidsgiverens ansvar 119
9.3 Rederiets påse-plikt 119
9.4 Rederiets solidaransvar 122
9.5 Rederiets sørge for-plikter 126
9.6 Spesielle merknader til kapittel II 126

10 Ansettelse mv. 129
10.1 Innledning 129

10.2 Fortrinnsrett 129
10.3 Innleie 130
10.4 Midlertidig ansettelse 133
10.5 Prøvetid 134
10.6 Spesielle merknader til kapittel III 135

11 Lønn mv. 140
11.1 Innledning 140
11.2 Terminologi 140
11.3 Vederlag i fiskeri 141
11.4 Lønn ved sykdom og skade 143
11.5 Adgang til lønnstrekk ved rettsstridig fratreden 144
11.6 Spesielle merknader til kapittel IV 145

12 Opphør av arbeidsforhold 152
12.1 Innledning 152
12.2 Prosessuelle stillingsvernsregler . 152
12.3 Materielle stillingsvernsregler 155
12.4 Spesielle merknader til kapittel V 164

13 Tvister om arbeidsforhold 175
13.1 Innledning 175
13.2 Utbygging og klargjøring av prosessregler 175
13.3 Særlig om tvister i utlandet 176
13.4 Spesielle merknader til kapittel VI 177

14 Rett til permisjon 182
14.1 Innledning 182
14.2 Utvidelse av permisjonsrettigheter 182
14.3 Spesielle merknader til kapittel VII 183

15 Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter 188
15.1 Innledning 188
15.2 Ansvarsplasseringen 188
15.3 Rettighetssubjekt 189
15.4 Spesielle merknader til kapittel VIII 189

16 Skipstjenesten 192
16.1 Innledning 192
16.2 Utvalgets generelle vurderinger .. 192
16.3 Rett til fratreden ved fare for piratvirksomhet 193
16.4 Spesielle merknader til kapittel IX 194

17 Vern mot diskriminering 199
17.1 Innledning 199
17.2 Generelt 199
17.3 Ansvarsplasseringen 201
17.4 Tilpasning til annen diskrimineringslovgivning 202
17.5 Håndheving av diskrimineringsvernet 203
17.6 Spesielle merknader til kapittel X . 203

18 Informasjon og drøfting 208
18.1 Innledning 208
18.2 Anvendelsesområdet 208
18.3 Ansvarsplasseringen 209
18.4 Fravik 209
18.5 Håndheving 209
18.6 Spesielle merknader til kapittel XI 210

19 Tilsyn og sanksjoner 212
19.1 Innledning 212
19.2 Tilsyn 212
19.3 Forholdet mellom forvaltningstiltak og sanksjoner 214
19.4 Straff 215
19.5 Overtredelsesgebyr 216
19.6 Spesielle merknader til kapittel XII 221

20 Øvrige bestemmelser 224
20.1 Innledning 224
20.2 Behovet for endringer i skipssikkerhetsloven 224
20.3 Behovet for endringer i NIS-loven 225
20.4 Behovet for endringer i diskrimineringsombudsloven 227
20.5 Spesielle merknader til kapittel XIII 227

21 Økonomiske og administrative konsekvenser 232
21.1 Innledning 232
21.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige 232
21.3 Administrative og økonomiske konsekvenser for næringen 234

Litteraturliste 235

Detaljert innhold

Utkast til lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og endringer i andre lover 11

1 Utvalgets oppnevning, mandat og arbeid 29
1.1 Oppnevning og sammensetning . 29
1.2 Mandat 29
1.3 Bakgrunnen for revisjonen 31
1.4 Utvalgets arbeid 31

2 Sammendrag 32
2.1 Oversikt 32
2.2 Innledende del 32
2.3 Norsk regelverk 32
2.4 Internasjonalt regelverk og nordisk rett 34
2.5 Overordnede vurderinger 34
2.6 Vurderinger til skipsarbeidslovens enkelte kapitler 35
2.7 Vurderinger av øvrige bestemmelser 38
2.8 Vurdering av konsekvensene ved forslaget 39

3 Den norske flåten 40
3.1 Innledning 40
3.2 De norske skipsregistrene 40
3.3 Sammensetningen av den norske flåten 40
3.4 Offshore og flyttbare innretninger 41
3.5 Fiskeri 41
3.6 Sysselsatte på norske skip og flyttbare innretninger 41
3.7 Ansettelsesordninger 42
3.7.1 Innenriksfart 42
3.7.2 Utenriksfart 42
3.7.3 Fiske 43
3.8 Arbeidstidsordninger 43

4 Norsk regelverk 44
4.1 Innledning 44
4.2 Sjømannsloven 44
4.3 NIS-loven 44
4.4 Skipssikkerhetsloven 45
4.5 Lover med tilstøtende grenseflater 45
4.5.1 Innledning 45
4.5.2 Sjøloven 46
4.5.3 Arbeidsmiljøloven 46
4.5.4 Arbeidstvistloven 47
4.5.5 Tjenestetvistloven 48
4.5.6 Straffeloven 48
4.5.7 Ferieloven 48
4.5.8 Lov om ferie for fiskere 48
4.5.9 Folketrygdloven 49
4.5.10 Sjømannspensjonstrygdloven 49
4.5.11 Lov om pensjonstrygd for fiskere . 50
4.5.12 Yrkesskadeforsikringsloven 50
4.5.13 Skatteloven 51
4.5.14 Petroleumsskatteloven 51
4.5.15 Permitteringslønnsloven 51
4.5.16 Arbeidsmarkedsloven 52
4.5.17 Allmenngjøringsloven 52
4.5.18 Lønnsgarantiloven 52
4.5.19 Utlendingsloven 53
4.5.20 Diskrimineringsloven 53
4.5.21 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 53
4.5.22 Likestillingsloven 53
4.5.23 Trossamfunnsloven 53
4.6 Forskriftsverket på området 53
4.7 Tariffavtaler og individuelle avtaler 54
4.7.1 Innledning 54
4.7.2 Tariffavtaler 54
4.7.3 Individuelle avtaler 55
4.8 Nærmere om sjømannsloven 56
4.8.1 Historikk 56
4.8.2 Oppbygging 57
4.8.3 Kapittel I Lovens virkeområde 57
4.8.4 Kapittel II Ansettelsesavtalen 60
4.8.4.1 Ansettelsesavtalens inngåelse og opphør 60
4.8.4.2 Beregning og utbetaling av hyre .. 71
4.8.4.3 Legeundersøkelse, sykdom og dødsfall 73
4.8.5 Kapittel IIA Forbud mot diskriminering 75
4.8.6 Kapittel IIB Informasjon og drøfting 75
4.8.7 Kapittel III Skipstjenesten 75
4.8.8 Kapittel. IV Tvister 78
4.8.9 Kapittel V Forskjellige bestemmelser 79
4.8.10 Kapittel VI Tilsyn og sertifisering . 80
4.8.11 Kapittel VII Forvaltningstiltak 80
4.8.12 Kapittel VIII Avsluttende bestemmelser 80
4.8.13 Tilsynsordninger 80

5 Internasjonalt regelverk 82
5.1 Innledning 82

5.2 ILO – International Labour Organization 82
5.2.1 Historikk og organisasjon 82
5.2.2 Sentrale ILO-konvensjoner 83
5.2.3 The Maritime Labour Convention (MLC) 2006 83
5.2.3.2 Generelt om konvensjonen 84
5.2.3.3 Innhold 85
5.2.4 The Work in Fishing Convention 2007 86
5.2.4.1 Bakgrunn 86
5.2.4.2 Generelt om konvensjonen 86
5.2.4.3 Innhold 86
5.2.5 Seafarers' Identity Documents Convention 2003 87
5.3 EU – Den europeiske union 88
5.4 Menneskerettighetene 89
5.5 Andre konvensjoner og folkerettslige avtaler 90
5.5.1 STCW-konvensjonen 90
5.5.2 STCW-F-konvensjonen 90
5.5.3 Havrettskonvensjonen 91
5.5.4 Paris MOU 91
5.5.5 Luganokonvensjonen 92

6 Nordisk rett 93
6.1 Innledning 93
6.2 Danmark 93
6.3 Sverige 94
6.4 Finland 94

7 Overordnede vurderinger 95
7.1 Innledning 95
7.2 Folkerettslig ramme 95
7.3 Terminologi og tittel 96
7.3.1 Fra «sjømann» til «arbeidstaker» . 96
7.3.2 Lovens tittel 96
7.4 Lovens virkeområde 97
7.4.1 Sjømannslovens virkeområde 97
7.4.2 Lovens hovedinnretning 97
7.4.3 Tilknytning til skipets drift og særlige unntak 97
7.4.4 Arbeidstakerbegrepet 98
7.4.5 Andre som har sitt arbeid om bord 98
7.5 Ansvarsplasseringen 99
7.5.1 Innledning 99
7.5.2 Bakgrunn – det tradisjonelle rederibegrepet 99
7.5.3 Gjeldende rett – rederiet forstått som arbeidsgiver 100
7.5.4 Utfordringen – rederiet forstått som driftsselskapet 101
7.5.5 Pliktsubjektene i skipsarbeidsloven 103
7.5.6 Nærmere om rederiets medansvar 103
7.5.7 Virksomhetsbegrepet 105
7.5.8 Forholdet til sjøpant 106
7.5.9 Forholdet til den statlige lønnsgarantiordningen 107
7.6 Generelt om vernenivået 107
7.7 Tilsyn og sanksjoner 108
7.8 Forholdet til EU/EØS-rettslige regler 109
7.9 Forholdet til skipssikkerhets-loven 109
7.9.1 Grensedragningen mellom skipsarbeidsloven og skipssikker-hetsloven 109
7.9.2 Medansvar for arbeidsgiver etter skipssikkerhetsloven 110
7.10 Særlig om lovens anvendelse på fiske- og fangstfartøy 111
7.11 Særlig om lovens anvendelse på NIS-skip 112
7.12 Struktur 112

8 Skipsarbeidslovens formål, virkeområde og ufravikelighet . 114
8.1 Innledning 114
8.2 Formål 114
8.3 Virkeområde 114
8.4 Ufravikelighet 116
8.5 Register over sjømenn 117
8.6 Spesielle merknader til kapittel I .. 117

9 Arbeidsgiverens og rederiets plikter 119
9.1 Innledning 119
9.2 Arbeidsgiverens ansvar 119
9.3 Rederiets påse-plikt 119
9.3.1 Bakgrunn 119
9.3.2 Påse-plikt i annen lovgivning 120
9.3.3 Utvalgets vurdering 121
9.4 Rederiets solidaransvar 122
9.4.1 Bakgrunn 122
9.4.2 Solidaransvar i annen lovgivning .. 122
9.4.3 Utvalgets vurdering 123
9.5 Rederiets sørge for-plikter 126
9.6 Spesielle merknader til kapittel II 126

10 Ansettelse mv. 129
10.1 Innledning 129
10.2 Fortrinnsrett 129
10.2.1 Behovet for styrket fortrinnsrett ... 129
10.2.2 Særlig om fortrinnsrett for deltidsansatte 130
10.2.3 Informasjonsplikt og virkningene ved brudd 130

10.3 Innleie 130
10.3.1 Bakgrunn 130
10.3.2 Krav til arbeidsformidlings-virksomhet 131
10.3.3 Utvalgets vurdering 132
10.4 Midlertidig ansettelse 133
10.4.1 Vilkår for midlertidig ansettelse ... 133
10.4.2 Drøftingsplikt 133
10.4.3 Overgang til fast ansettelse 134
10.5 Prøvetid 134
10.5.1 Prøvetidens lengde 134
10.5.2 Krav om at prøvetid er skriftlig avtalt 135
10.5.3 Adgang til forlengelse 135
10.6 Spesielle merknader til kapittel III 135

11 Lønn mv. 140
11.1 Innledning 140
11.2 Terminologi 140
11.3 Vederlag i fiskeri 141
11.3.1 Bakgrunn 141
11.3.2 Nærmere om forståelsen av dagens regler 141
11.3.3 Utvalgets vurdering 142
11.4 Lønn ved sykdom og skade 143
11.4.1 Bakgrunn 143
11.4.2 Utvalgets vurdering 143
11.5 Adgang til lønnstrekk ved rettsstridig fratreden 144
11.6 Spesielle merknader til kapittel IV 145

12 Opphør av arbeidsforhold 152
12.1 Innledning 152
12.2 Prosessuelle stillingsvernsregler . 152
12.2.1 Drøfting før oppsigelse 152
12.2.2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser 153
12.2.3 Regulering av virkninger av formfeil ved oppsigelse 154
12.2.4 Oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse 154
12.3 Materielle stillingsvernsregler 155
12.3.1 Generelt 155
12.3.2 Oppsigelsesvern ved varsling om kritikkverdige forhold 156
12.3.3 Oppsigelsesvern ved overdragelser 157
12.3.4 Verneperioden for oppsigelsesvern ved sykdom og skade 158
12.3.5 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste 158
12.3.6 Rett til å fortsette i stillingen 159
12.3.7 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder 161
12.3.8 Suspensjon 163
12.3.9 Avskjed 164
12.4 Spesielle merknader til kapittel V . 164

13 Tvister om arbeidsforhold 175
13.1 Innledning 175
13.2 Utbygging og klargjøring av prosessregler 175
13.3 Særlig om tvister i utlandet 176
13.4 Spesielle merknader til kapittel VI 177

14 Rett til permisjon 182
14.1 Innledning 182
14.2 Utvidelse av permisjonsrettigheter 182
14.3 Spesielle merknader til kapittel VII 183

15 Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter 188
15.1 Innledning 188
15.2 Ansvarsplasseringen 188
15.3 Rettighetssubjekt 189
15.4 Spesielle merknader til kapittel VIII 189

16 Skipstjenesten 192
16.1 Innledning 192
16.2 Utvalgets generelle vurderinger ... 192
16.3 Rett til fratreden ved fare for piratvirksomhet 193
16.4 Spesielle merknader til kapittel IX 194

17 Vern mot diskriminering 199
17.1 Innledning 199
17.2 Generelt 199
17.2.1 Bakgrunn og oversikt 199
17.2.2 Utvalgets vurdering 200
17.3 Ansvarsplasseringen 201
17.4 Tilpasning til annen diskrimineringslovgivning 202
17.4.1 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 202
17.4.2 Endringer i annen diskrimineringslovgivning 202
17.5 Håndheving av diskrimineringsvernet 203
17.6 Spesielle merknader til kapittel X . 203

18 Informasjon og drøfting 208
18.1 Innledning 208
18.2 Anvendelsesområdet 208

18.3 Ansvarsplasseringen 209
18.4 Fravik 209
18.5 Håndheving 209
18.6 Spesielle merknader til kapittel XI 210

19 Tilsyn og sanksjoner 212
19.1 Innledning 212
19.2 Tilsyn 212
19.2.1 MLCs krav til tilsyn 212
19.2.2 Utvalgets vurdering 213
19.3 Forholdet mellom forvaltningstiltak og sanksjoner ... 214
19.4 Straff 215
19.4.1 Gjennomgang av straffetruslene i straffeloven av 1902 215
19.4.2 Nytt straffebud i sjømannsloven § 54C 215
19.4.3 Utvalgets vurdering 216
19.5 Overtredelsesgebyr 216
19.5.1 Innledning 216
19.5.2 Sanksjonsutvalgets vurdering 216
19.5.3 Overtredelsesgebyr etter skipssikkerhetsloven 217
19.5.4 Forslag om overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven mv. 218
19.5.5 Utvalgets vurdering 218
19.5.5.2 Relevante sanksjonsområder i loven og prinsipielle betraktninger 218
19.5.5.3 Adressaten for overtredelsesgebyr 220
19.5.5.4 Forslag til lovbestemmelse 220
19.6 Spesielle merknader til kapittel XII 221

20 Øvrige bestemmelser 224
20.1 Innledning 224
20.2 Behovet for endringer i skipssikkerhetsloven 224
20.3 Behovet for endringer i NIS-loven 225
20.4 Behovet for endringer i diskrimineringsombudsloven 227
20.5 Spesielle merknader til kapittel XIII 227

21 Økonomiske og administrative konsekvenser 232
21.1 Innledning 232
21.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige 232
21.2.1 Konsekvenser for myndighets-fordelingen 232
21.2.2 Konsekvenser i forhold til gjennomgang av regelverket 232
21.2.3 Konsekvenser ved omorganisering av tilsynet 233
21.2.4 Konsekvenser i forhold til reaksjonsmidler 233
21.2.5 Andre konsekvenser 233
21.3 Administrative og økonomiske konsekvenser for næringen 234
21.3.1 Implementering av internasjonale forpliktelser 234
21.3.2 Andre endringer foreslått i ny skipsarbeidslov 234

Litteraturliste 235

Utkast til lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og endringer i andre lover

Kapittel I Innledende bestemmelser

§ 1-1 Lovens formål

Lovens formål er:

a) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs,
b) sammen med lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne selv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

§ 1-2 Lovens virkeområde

(1) Loven får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip, med mindre annet er særskilt fastsatt.
(2) Loven gjelder ikke for arbeidstaker som:

a) bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn,
b) utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift, med mindre annet fremgår av loven,
c) gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret.

(3) Departementet kan gi forskrift om:

a) hvilke arbeidstakere som er omfattet av annet ledd,
b) i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven),
c) hva som etter loven er å anse som skip,
d) hvorvidt og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på:
   1. annen innretning i sjøen enn skip,
   2. utenlandsk skip, så langt folkeretten tillater det og skipet befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder i Svalbards eller Jan Mayens territorialfarvann.

§ 1-3 Ufravikelighet

(1) Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt i loven eller i forskrift gitt med hjemmel i loven.
(2) For arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) fastsetter lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven) § 8 første ledd om og i hvilken utstrekning loven kan fravikes.

Kapittel II Arbeidsgiverens og rederiets plikter

§ 2-1 Arbeidsgiveren

Med arbeidsgiveren menes i denne lov den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip.

§ 2-2 Arbeidsgiverens alminnelige plikter og ansvar

(1) 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.
(2) 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.

§ 2-3 Rederiet

(1) Med rederiet menes i denne lov den som i henhold til lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) § 4 er å anse som rederi.
(2) Departementet kan gi forskrifter om hvem som skal anses som rederi etter første ledd.

§ 2-4 Rederiets alminnelige plikter og ansvar

(1) 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.
(2) Rederiet skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven blir overholdt der det er særskilt fastsatt.
(3) Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i lovens kap. IV Lønn mv. eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapittel.
(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hvordan rederiets ansvar etter tredje ledd skal gjøres gjeldende.

Kapittel III Ansettelse mv.

§ 3-1 Krav om skriftlig arbeidsavtale

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Er arbeidsgiver en annen enn rederiet, skal det i arbeidsavtalen angis hvem rederiet er og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4. Er det ved inngåelsen av arbeidsavtalen ikke klart hvem rederiet er, skal arbeidstaker informeres skriftlig så snart dette er på det rene.
(2) Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord.
(3) Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse av og ved endringer i arbeidsavtalen.
(4) Departementet kan gi forskrift om:
a) minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen,
b) kontraktsformular,
c) unntak fra annet ledd når det er nødvendig på grunn av særlige forhold utenfor partenes kontroll,
d) krav til endring av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon til arbeidstaker ved endringer i arbeidsforholdet.

§ 3-2 Ansettelse med prøvetid

(1) Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig.
(2) Har arbeidstaker vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiver, 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.

§ 3-3 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 3-4 Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
a) for et bestemt tidsrom, for en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet, når arbeidets karakter tilsier det,
b) for arbeid som utføres i stedet for en annen eller andre (vikariat),
c) for praksisarbeid.
(2) Arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før dette tidspunktet.
(3) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet eller arbeidet av forbigående varighet er avsluttet, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som fortsetter i slik tjeneste ut over avtalt fratredelsestidspunkt, skal anses som fast ansatt hos arbeidsgiver.
(4) Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidige ansettelser etter denne bestemmelsen med de tillitsvalgte.

§ 3-5 Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 3-4, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeids-

forhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.
(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 3-4 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-6 Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert til.
(2) Fortrinnsretten gjelder også:
a) arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, såfremt arbeidstaker senest ved fratreden har varslet arbeidsgiver om at vedkommende ønsker slik fortrinnsrett. Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat,
b) arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.
(3) Fortrinnsretten gjelder ikke dersom arbeidsgiver er avhengig av å foreta ansettelse straks, og arbeidstaker ikke kan varsles eller tiltre i tide.
(4) Fortrinnsretten gjelder bare arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene.
(5) Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp eller fra opphør av midlertidig ansettelse.
(6) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.
(7) Har flere fortrinnsrett til en stilling, skal arbeidsgiver følge de regler for utvelgelse som gjelder ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjoneringstiltak.

§ 3-7 Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
(3) Fortrinnsrett etter § 3-6, med unntak av annet ledd bokstav a, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 3-8 Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

(1) Dersom retten kommer til at en arbeidstaker med fortrinnsrett skulle ha vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra vedkommende avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.
(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-9 Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

(1) Arbeidsgiver som benytter seg av arbeidsformidlingsvirksomhet skal dokumentere at denne virksomheten oppfyller krav som er stilt i og i medhold av lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).
(2) Departementet kan gi forskrift med nærmere bestemmelser om arbeidsgivers dokumentasjon.

Kapittel IV Lønn mv.

§ 4-1 Beregning av lønn

(1) Lønn løper fra og med den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra og med den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten.
(2) Skal lønn beregnes pr. dag når den er avtalt med et bestemt beløp pr. måned, utgjør en dags lønn 1/30 av månedslønnen.
(3) Er lønnen satt til et bestemt beløp for en reise, og denne varer kortere enn forutsatt, har arbeidstaker krav på hele beløpet, med mindre annet er avtalt. Varer reisen lenger enn forutsatt, har arbeidstaker krav på et forholdsmessig tillegg, med mindre annet er avtalt.
(4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for beregning og utbetaling av lott for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger

(1) Utbetaling av lønn skal skje minst en gang i måneden. Utbetaling av feriepenger skjer i henhold til lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) og lov 6. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere.
(2) Arbeidstaker har rett til månedlig skriftlig oppgave over tilgodehavende og utbetalte beløp, med angivelse av lønn, tilleggsutbetalinger og eventuelle trekk.

(3) Arbeidstaker kan kreve fast månedlig overføring via bank av hele eller deler av sitt tilgodehavende til husstandsmedlemmer eller andre.
(4) Departementet kan gi forskrift med nærmere krav til gjennomføring av kravene i denne bestemmelsen, herunder fastsette særregler for fiskeri og fangst.

§ 4-3 Trekk i lønn og feriepenger

(1) Trekk i lønn eller feriepenger kan ikke gjøres med mindre:
a) det er hjemlet i lov,
b) det er fastsatt i tariffavtale,
c) det på forhånd er skriftlig avtalt,
d) det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller grovt uaktsomt har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig har erkjent erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettstridig fratrer sin stilling.

(2) Trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav c og d skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.
(3) Før trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav d foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte eller to representanter valgt av arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 4-4 Lønn ved sykdom og skade

(1) Arbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade, har rett til lønn så lenge arbeidsforholdet består.
(2) Retten til lønn faller bort i den utstrekning arbeidstaker har rett til sykepenger etter lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) kapittel 8 eller tilsvarende ytelse etter utenlandsk trygdeordning. Retten til lønn faller under enhver omstendighet bort 12 måneder fra uførheten oppstod. For arbeidstaker som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 og som heller ikke mottar tilsvarende ytelse fra trygdeordning i sitt hjemland, faller retten til lønn bort 16 uker fra arbeidsuførheten oppstod.
(3) Retten til lønn faller bort dersom skaden eller sykdommen er svikaktig fortiet ved ansettelsen, eller er pådratt forsettlig etter ansettelsen.
(4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-5 Lønn ved skipsforlis

(1) Er arbeidstaker sagt opp fordi skipet ved sjøulykke er gått tapt eller er blitt umulig å reparere, har arbeidstaker krav på lønn så lenge vedkommende er arbeidsledig, men ikke ut over en måned etter oppsigelsesfristens utløp.
(2) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-6 Rett til fri hjemreise

(1) Ved opphør av arbeidsforholdet fra arbeidsgivers side skal arbeidsgiver sørge for arbeidstakers hjemreise til bosted og dekke utgifter til dette og til nødvendig underhold. Det samme gjelder når:
a) arbeidstaker som ansatt hos arbeidsgiver har vært i seks måneder sammenhengende tjeneste i utenriks fart,
b) midlertidig ansettelse etter § 3-4 opphører,
c) gravid arbeidstaker har fått permisjon etter §§ 7-2 eller 7-4,
d) arbeidstaker har rett til å fratre tjenesten om bord etter § 9-5,
e) skipet er gått tapt mv.,
f) arbeidstaker på grunn av sykdom, skade eller andre medisinske grunner ikke lenger er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver,
g) arbeidsgiver er insolvent eller av andre grunner ute av stand til å oppfylle sine forpliktelser overfor arbeidstaker,
h) arbeidstaker er suspendert.

(2) Er arbeidstaker gitt avskjed etter reglene i § 5-14, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker selv dekker arbeidsgivers utgifter etter første ledd.
(3) Departementet kan gi nærmere forskrift om retten til fri hjemreise, herunder om:
a) hjemreise til annet sted enn bosted,
b) kortere opptjeningstid enn seks måneder etter første ledd bokstav c der særlige forhold foreligger,
c) særlige regler for arbeidstaker som ved ansettelsestidspunktet var under 18 år,
d) innholdet av arbeidstakers rettigheter ved hjemreisen,
e) Statens plikt til å sørge for hjemreise og dekke utgiftene der arbeidsgiver unnlater å gjøre det, samt Statens rett til refusjon fra arbeidsgiver for pådratte utgifter,
f) unntak for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-7 Rederiets garantiplikt

(1) Rederiet skal sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som ikke er omfattet av norske trygdeordninger eller av EØS-avtalens trygdeforordning, og som:

a) arbeider om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister, eller
b) er ansatt i tjeneste hos utenlandsk arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet om bord på skip i utenriksfart, registrert i norsk internasjonalt skipsregister.

(2) Rederiet skal også sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomheten om bord på turistskip, registrert i norsk ordinært skipsregister, og som omfattes av EØS-avtalens trygdeforordning.

(3) Departementet kan gi nærmere forskrifter om:

a) hvem som kan stille garantier,
b) dokumentasjon for at nødvendig garanti foreligger,
c) omfang og innhold av garantiene,
d) virkningen av at garantier ikke er stilt eller er opphørt,
e) garantistens og Statens regresskrav i arbeidsgivers konkursbo,
f) anmerkning av garanti i skipsregisteret.

§ 4-8 Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

Har rederiet dekket arbeidstakers krav på lønn mv. i anledning arbeidstakers arbeid på skipet, trer rederiet inn i arbeidstakers rettigheter i tilknytning til slike krav, herunder arbeidstakers sjøpanterett i skipet etter sjøloven § 51.

Kapittel V Opphør av arbeidsforhold

§ 5-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

(1) Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere arbeidstakere av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

(2) Vurderer arbeidsgiver å gå til oppsigelse av minst ti arbeidstakere uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal det innledes drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte. Drøftelsene skal omhandle muligheten for å unngå oppsigelser eller redusere antallet, og tiltak for å minske skadevirkningene av oppsigelsene for arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal i forkant gi tillitsvalgte relevante opplysninger skriftlig.

§ 5-2 Oppsigelsesfrister

(1) Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. For skipsfører er den gjensidige fristen likevel tre måneder. Oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato.

(2) Har arbeidstaker vært ansatt i minst fem år sammenhengende i virksomheten når oppsigelsen gis, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst to måneder. Har arbeidsforholdet vart i minst ti år sammenhengende, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Er arbeidstaker skriftlig ansatt med en bestemt prøvetid, er den gjensidige oppsigelsesfristen 14 dager.

(4) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan si opp arbeidsavtalen med en frist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

(5) Er skipet ved sjøulykke gått tapt eller blitt umulig å reparere og dette gjør det nødvendig å avslutte arbeidsforholdet, er arbeidsgivers oppsigelsesfrist én måned. I forhold til skipsfører er oppsigelsesfristen likevel tre måneder.

(6) Oppsigelsesfristene i første, annet og tredje ledd kan fravikes ved skriftlig avtale. Kortere frister kan likevel bare avtales i tariffavtale eller etter at oppsigelse har funnet sted. En avtalt oppsigelsesfrist kan uansett ikke være kortere for arbeidsgiver enn for arbeidstaker.

§ 5-3 Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Er arbeidstaker i arbeid om bord, skal oppsigelsen hvis mulig leveres arbeidstaker personlig. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om:

a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter §§ 6-1 og 6-2,
b) arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen etter § 5-10,
c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for krav om å fortsette i stillingen,

d) fortrinnsrett etter § 3-6, dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold,
e) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(4) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

§ 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 5-3 tredje ledd og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen mangelfull, kan arbeidstaker kreve erstatning. Dette gjelder selv om arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller slik dom ikke blir avsagt, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-5 Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

(1) Blir arbeidstaker som er ansatt på bestemt prøvetid sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Oppsigelse må være gitt innen utløpet av prøvetiden.

(2) Bestemmelsen i første ledd innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 5-6.

§ 5-6 Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjoneringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) Registrering av et skip i norsk internasjonalt skipsregister gir alltid saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

(4) Overdragelse av en samlet virksomhet er ikke i seg selv saklig grunn for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Ved oppsigelse fra ny arbeidsgivers side skal det ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelsen ikke hadde funnet sted.

(5) Forsvarlig varsling om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet eller i virksomheten er ikke saklig grunn for oppsigelse. Varsling i samsvar med varslingsplikt eller fastsatte rutiner for varsling vil alltid være forsvarlig. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

§ 5-7 Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

(1) Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp i de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i arbeidsuførheten, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som vil påberope seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefraværet bekreftes ved legeattest.

§ 5-8 Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon

(1) Arbeidstaker som er gravid, kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted mens arbeidstaker er gravid, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 7-2 til 7-6 kan ikke sies opp av disse grunner. Er arbeidstaker lovlig oppsagt til fratreden i permisjonstiden, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsestiden legges til permisjonstiden.

§ 5-9 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 7-11.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i dette forhold, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 5-6 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 6-1.
(2) Har arbeidstaker reist søksmål innen de frister som følger av § 6-2, kan retten etter krav fra arbeidstaker bestemme at arbeidstaker skal fortsette i stillingen under sakens behandling dersom den finner det klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes i dette tidsrommet.

§ 5-11 Virkninger av usaklig oppsigelse

(1) Finner retten at oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9, skal oppsigelsen kjennes ugyldig dersom arbeidstaker krever det. I særlige tilfelle kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.
(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 5-12 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 10-3 annet ledd.
(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

§ 5-13 Suspensjon

(1) Er det grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 5-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.
(2) Suspensjonen skal straks oppheves dersom vilkårene etter første ledd ikke lenger er til stede. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.
(3) Frem til suspensjonen opphører, beholder arbeidstaker sin lønn.
(4) Bestemmelsene i §§ 5-1, 5-3 og 5-11 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 5-14 Avskjed

(1) En arbeidstaker kan gis avskjed med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.
(2) Ved avskjed gjelder §§ 5-1 og 5-3 tilsvarende.
(3) Er avskjeden urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig dersom arbeidstaker krever det. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.
(4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-15 Fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør

(1) Dersom oppsigelsesfristen utløper eller en midlertidig ansettelse opphører mens skipet er i sjøen, gjelder arbeidsforholdet til skipet kommer i havn. Slik fortsettelse av arbeidsforholdet gir ikke rett til fast ansettelse etter § 3-4 tredje ledd.
(2) Arbeidsforholdet opphører ikke i havner som bare anløpes for å bunkre, bringe i land syke og skadede og heller ikke ved andre uforutsette, kortvarige anløp av hensyn til de ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet.

§ 5-16 Attest

(1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.
(2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeids-

forhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.
(3) Arbeidstaker som er gitt avskjed har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstaker er gitt avskjed.

Kapittel VI Tvister om arbeidsforhold

§ 6-1 Rett til å kreve forhandlinger

(1) Arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver dersom det gjøres gjeldende at:
a) en oppsigelse eller avskjed er ulovlig,
b) lovens regler om fortrinnsrett er brutt,
c) en midlertidig ansettelse eller suspensjon er ulovlig,
d) forhold nevnt i bokstav a til c gir rett til å kreve erstatning,
e) en nektelse av permisjon er ulovlig.

(2) Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig til arbeidsgiver innen to uker fra:
a) oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
b) arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling eller permisjon,
c) arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, eller
d) suspensjonens opphørstidspunkt.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.
(4) Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger med arbeidstaker dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt. Er søksmål reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.
(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. De skal være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre det er enighet om å fortsette. Det skal settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.
(6) Departement kan gi forskrifter om forhandlinger, herunder om:
a) forhandlingssted,
b) utgiftsdekning for arbeidstaker til reise og opphold,
c) forhandlinger ved norsk utenriksstasjon,
d) protokollformular.

§ 6-2 Søksmålsfrister

(1) Med mindre partene i den enkelte sak er enige om en lengre frist, er søksmålsfristen åtte uker ved:
a) tvist om oppsigelse og avskjed,
b) brudd på lovens regler om fortrinnsrett,
c) tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon,

(2) Krever arbeidstaker bare erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.
(3) Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunktene som fremgår av § 6-1 annet ledd.
(4) Det er ingen søksmålsfrist ved oppsigelse eller avskjed dersom formkravene i § 5-3 første, annet og tredje ledd ikke er oppfylt.
(5) Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette etter § 5-10, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

§ 6-3 Fristforlengelse og oppfriskning

(1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet ved sykdom etter § 5-7 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 5-7 første ledd opphører.
(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 7-8 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 7-9, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.
(3) Oppfriskning av søksmålsfristene kan kreves etter bestemmelsene i lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) §§ 16-12 til 16-14.

§ 6-4 Tvister i Norge om arbeidsforhold

(1) I forbindelse med søksmål om rettigheter og plikter etter denne lov kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for det kravet søksmålet gjelder, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Ret-

tens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes.
(2) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 6-1 eller krav som nevnt i denne paragrafs første ledd.
(3) Ved søksmål som omfattes av § 6-2 første og annet ledd skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme den utenom tur.
(4) Under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett settes retten med to meddommere, oppnevnt etter forslag fra partene. Foreligger ikke forslag innen den frist dommeren har bestemt, eller blir flere saksøkere eller saksøkte ikke enige om noe felles forslag, kan dommeren oppnevne meddommere etter lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven) § 94.
(5) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

§ 6-5 Tvister i utlandet om arbeidsforhold

(1) Tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederiet mens skipet er i utlandet må ikke bringes inn for utenlandsk myndighet.
(2) Tvist etter første ledd kan forelegges norsk utenrikstjenestemann. Utenrikstjenestemannen avgjør saken etter å ha innhentet partenes forklaringer. Avgjørelsen kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge. I tvist om avskjed eller oppsigelse kan utenrikstjenestemannen ikke avgjøre saken, men kan forberede og lede forhandlinger etter § 6-1.
(3) Departementet kan gi forskrifter om behandling av tvister etter annet ledd.

Kapittel VII Rett til permisjon

§ 7-1 Svangerskapskontroll

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik kontroll ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Fraværet skal arrangeres slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift.

§ 7-2 Svangerskapspermisjon

Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon når svangerskapet har vart i seks måneder.

§ 7-3 Omsorgspermisjon

(1) Faren har i forbindelse med fødselen rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Bor foreldrene ikke sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.
(2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-4 Fødselspermisjon

Etter fødselen skal moren ha permisjon de første seks ukene, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid.

§ 7-5 Foreldrepermisjon

(1) Foreldre har rett til permisjon etter reglene i denne paragraf og i §§ 7-2 og 7-4 i til sammen 12 måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden.
(2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd, rett til 12 måneder permisjon, som må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 7-6 har likevel ikke rett til permisjon etter dette leddet.
(3) Rett til permisjon etter første ledd kan utøves av en annen som har omsorg for barnet, dersom ikke begge foreldrene har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til to års permisjon etter annet ledd.
(4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter reglene i denne paragraf når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-6 Delvis permisjon

(1) Permisjon etter §§ 7-2, 7-4 og 7-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.
(2) Delvis permisjon baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant. Avtale om delvis

permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.
(3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 7-7 Varslingsplikt

Permisjon etter §§ 7-2 til 7-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover 12 uker og senest 12 uker i forveien ved fravær utover et år. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen, dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstaker ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

§ 7-8 Barns og barnepassers sykdom

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon ved barnets sykdom og tilhørende legeundersøkelse og ved sykdom eller tilsvarende permisjon hos den person som har det daglige tilsynet med barnet.
(2) Arbeidstaker som har omsorg for barn har også rett til permisjon i forbindelse med barnets opphold ved helseinstitusjon eller etter utskriving, og ellers når barnet har nedsatt funksjonsevne eller sykdom eller skade som er svært alvorlig eller langvarig.
(3) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om:
a) omfanget av permisjon,
b) for hvilke barn rett til permisjon gjelder,
c) unntak for visse typer fart.

§ 7-9 Omsorg for og pleie av nære pårørende

(1) Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets sluttfase har rett til permisjon. Arbeidstaker har også rett til permisjon for nødvendig omsorg for nære pårørende.
(3) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om:
a) hvilke personer som skal anses som nære pårørende,
b) omfanget av permisjon,
c) dokumentasjon av nødvendig omsorg,
d) varslingsplikt.

§ 7-10 Utdanningspermisjon

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud.

Departementet kan gi forskrift om utdanningspermisjon, herunder om:
a) krav til utdanningstilbudets innhold,
b) forhold hos arbeidsgiver som gir rett til å nekte permisjon,
c) rett til ny utdanningspermisjon,
d) varsel til arbeidsgiver om bruk av retten til permisjon,
e) varsel fra arbeidsgiver om at vilkårene for permisjon ikke anses oppfylt,
f) unntak fra retten til permisjon for visse arbeidsgivere.

§ 7-11 Militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.
(2) Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

§ 7-12 Offentlige verv

Arbeidstaker har rett til permisjon i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Kapittel VIII Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter

§ 8-1 Omsorgsplikt ved sykdom og skade

(1) Rederiet skal sørge for forsvarlig sykepleie, herunder legehjelp, legemidler og underhold, om bord eller i land, dersom den som har sitt arbeid om bord er blitt syk eller er kommet til skade. Vedkommende skal så vidt mulig undersøkes av lege, dersom det er grunn til å tro at sykdommen eller skaden innebærer fare for vedkommende selv eller andre om bord. Må det anses påkrevet, skal vedkommende bringes i land.
(2) Rederiets plikt til å sørge for sykepleie varer så lenge vedkommende er i tjeneste om bord. Er vedkommende fortsatt syk eller skadet ved fratre-

den, gjelder det samme i inntil 16 uker etter fratreden, med mindre vedkommende er medlem av folketrygden eller en tilsvarende offentlig trygdeordning i sitt hjemland som overtar forpleiningsplikten.
(3) Rederiet skal sørge for at omsorgen overtas av norsk utenrikstjenestemann, dersom den som har sitt arbeid om bord blir etterlatt i utlandet på grunn av skade eller sykdom. Er dette ikke praktisk mulig, skal rederiet sørge for at det på annen måte skaffes forsvarlig pleie, og underrette de nærmeste pårørende dersom vedkommende ber om det.
(4) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.
(5) Departementet kan gi forskrifter om det nærmere innhold og omfang av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-2 Omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse

(1) Rederiet skal sørge for underretning til nærmeste pårørende og for begravelse eller hjemsendelse av båren, dersom den som har sitt arbeid om bord dør mens vedkommende:
a) er i tjeneste om bord,
b) har rett til sykepleie etter § 8-1,
c) er under reise for rederiets eller arbeidsgiverens regning.
(2) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-3 Omkostningsdekning

Omkostninger som rederiet eller skipsføreren pådrar seg ved gjennomføring av sine plikter etter §§ 8-1 og 8-2, kan rederiet kreve dekket av arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan kreve dekning av omkostningene hos folketrygden eller hos tilsvarende offentlig ordning i arbeidstakers hjemland, så langt dette følger av de relevante reglene.

§ 8-4 Erstatning for eiendeler

Går eiendeler som tilhører den som har sitt arbeid om bord tapt eller blir skadet, er rederiet erstatningsansvarlig. Dette gjelder likevel ikke for gjenstander som vedkommende bærer på seg. Ansvaret kan lempes under hensyn til vedkommendes eget forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 8-5 Eiendeler som etterlates om bord

(1) Rederiet skal sørge for å ta vare på og eventuelt ettersende eiendeler som den som har sitt arbeid om bord etterlater når vedkommende forlater skipet ved arbeidsforholdets opphør eller på et annet tidspunkt.
(2) Ting som ikke tåler oppbevaring eller forsendelse eller som ikke kan oppbevares uten vesentlig omkostning eller ulempe, kan rederiet la selge. Tilsvarende gjelder dersom den som har sitt arbeid om bord ikke innen ett år etter at vedkommende forlot skipet har fremmet krav om å få eiendelene utlevert.
(3) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragrafen.

Kapittel IX Skipstjenesten

§ 9-1 Kontrolltiltak

(1) Rederiet kan bare iverksette kontrolltiltak overfor den som har sitt arbeid om bord når tiltaket har saklig grunn i arbeidsforholdet og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker.
(2) Rederiet plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med de tillitsvalgte.
(3) Departementet kan gi nærmere forskrifter til bestemmelsen, herunder om kravene til informasjon om kontrolltiltak og om jevnlig evaluering av slike tiltak.

§ 9-2 Rett til å ta med eiendeler om bord

(1) Den som har sitt arbeid om bord kan i rimelig omfang ta med seg ting til personlig bruk. Vedkommende må ikke bringe om bord narkotika eller andre farlige giftstoffer, eller ta med våpen eller ammunisjon uten tillatelse fra skipsføreren.
(2) Ved mistanke om at noe ulovlig er brakt om bord, kan mulige tilholdssteder undersøkes i nærvær av vedkommende.

§ 9-3 Skipsførerens plikter ved alvorlige forbrytelser om bord

(1) Dersom skipet ikke er i norsk havn, skal skipsføreren ved alvorlig straffbar handling om bord, snarest mulig foreta undersøkelse, sikre bevis og ta opp forklaring. Dette gjelder likevel ikke hvis handlingen er begått på et fremmed lands territorium og etterforskes av stedets myndigheter.
(2) Inntil relevante myndigheter kan ta seg av saken, kan skipsføreren iverksette tiltak og anvende maktmidler som er nødvendige og forholdsmessige for å sikre kontroll med den som har begått handlingen.

(3) Departementet kan gi forskrift om tiltak og maktmidler etter første og annet ledd.

§ 9-4 Rett til å gå i land i fritiden

(1) Den som har sitt arbeid om bord har rett til å gå i land i sin fritid under skipets opphold i havn. Dette gjelder likevel ikke dersom skipets forhold gjør det nødvendig at vedkommende blir om bord. I så fall har vedkommende krav på passende godtgjøring.

§ 9-5 Rett til å fratre

(1) Den som har sitt arbeid om bord har rett til å fratre dersom:
a) skipet ikke oppfyller krav skipssikkerhetsloven eller i forskrift fastsatt i medhold av loven til teknisk, operativ og personlig sikkerhet, og manglene klart utgjør en fare for skipet eller for de som har sitt arbeid om bord,
b) rederiet unnlater å etterkomme krav om besiktelse i henhold til skipssikkerhetsloven § 43 femte ledd bokstav c og forskrifter fastsatt i medhold av den bestemmelsen,
c) skipet mister retten til å føre norsk flagg,
d) det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann der skipet skal seile eller i havn som skipet er bestemt for,
e) det i havn som skipet er bestemt for foreligger en epidemisk sykdom med omfattende utbredelse, eller betydelige helseskadelige miljøforurensninger,
f) vedkommende er ansatt for en bestemt reise, og reisen blir vesentlig endret.

(2) Fratreden kan skje før avreise fra havn eller i første havn skipet anløper etter at vedkommende ble kjent med forholdet.

§ 9-6 Bestemmelser som skal være tilgjengelige

(1) Rederiet skal sørge for at denne lov, skipssikkerhetsloven og relevante internasjonale konvensjoner er tilgjengelige om bord, sammen med tilhørende forskrifter.
(2) Kopi av arbeidstakers arbeidsavtale og av tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen, skal likeledes være tilgjengelige om bord. Det samme gjelder kopi av kontrakt for andre som har sitt arbeid om bord.

§ 9-7 Rett til å fremsette klage

(1) Den som har sitt arbeid om bord har rett til å klage til rederiet på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig. Er rederiet ikke vedkommendes arbeidsgiver, skal rederiet i nødvendig utstrekning konsultere arbeidsgiver og kan eventuelt overlate til denne å behandle og avgjøre klagen i første omgang.
(2) Rederiet skal sørge for at klager blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager.
(3) Departementet kan gi forskrift om klage til rederiet, herunder om:
a) behandling og avgjørelse av klagen om bord på skipet,
b) prosedyrer for klagebehandling i rederiet.
(4) Den som har sitt arbeid om bord kan også klage til tilsynsmyndigheten på forhold som angitt i første ledd. Departementet kan gi forskrift om slik klage, herunder om:
a) hvem klage kan fremsettes overfor,
b) klagen først skal behandles av rederiet,
c) hvilke klager tilsynsmyndigheten kan behandle og avgjøre,
d) saksbehandlingen for øvrig,
e) vedtak fra tilsynsmyndigheten kan påklages videre,
f) klage fra arbeidstaker på utenlandsk skip.

Kapittel X Vern mot diskriminering

§ 10-1 Forbud mot diskriminering

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.
(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).
(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

§ 10-2 Hva kapitlet omfatter

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
a) utlysing av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
b) opplæring og annen kompetanseutvikling,
c) lønns- og arbeidsvilkår,
d) opphør.
(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av personer som har sitt arbeid om bord.
(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.
(4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 10-3 Unntak fra forbudet mot diskriminering

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.
(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i annet ledd.

§ 10-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysing etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Likestillingsloven § 4 tredje ledd gjelder tilsvarende.
(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakers stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

§ 10-5 Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 10-6 Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 10-7 Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom arbeidstaker opptrer grovt uaktsomt.

§ 10-8 Bevisbyrde

Dersom den som har sitt arbeid om bord eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 10-7, må arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

§ 10-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med dette kapittel eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 10-7, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgiverens eller rederiets skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.
(2) Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel og gjengjel-

delse i strid med § 10-7, kan kreves etter de alminnelige regler.
(3) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

Kapittel XI Informasjon og drøfting

§ 11-1 Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter.
(2) Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse for passasjerskip og for skip i fart på innsjøer og elver.
(3) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 11-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting omfatter:
a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
b) informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
c) informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstav b og c skal skje så tidlig som mulig.
(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme fram til en avtale.

§ 11-3 Fortrolige opplysninger

Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan rederiet pålegge arbeidstakernes representanter og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.

§ 11-4 Fravik

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

Kapittel XII Tilsyn og sanksjoner

§ 12-1 Tilsyn og sertifisering

(1) Det føres tilsyn med loven etter bestemmelsene i tredje ledd.
(2) Kongen fastsetter hvem som skal ha tilsynsmyndighet etter loven.
(3) For tilsyn og sertifisering gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 13, 41 annet og tredje ledd, 43 til 46 og 48.

§ 12-2 Forvaltningstiltak

For forvaltningstiltak gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 49 til 52.

§ 12-3 Overtredelsesgebyr

(1) Dersom 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 VII eller kapittel XI, jf. § 2-2 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge arbeidsgiveren overtredelsesgebyr.
(2) Dersom noen som har handlet på vegne av rederiet har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 9-1 annet ledd eller 9-7, jf. § 2-4 annet 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.
(3) Overtredelsesgebyr etter første og annet ledd kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld.
(4) Ved avgjørelsen av om det skal ilegges overtredelsesgebyr og ved utmåling av gebyret skal det særlig legges vekt på:
a) hvor alvorlig overtredelsen er,

b) om overtredelsen kunne ha vært forebygget gjennom interne systemer eller ved instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak,
c) om overtredelsen er begått for å fremme arbeidsgiverens eller rederiets interesser,
d) om arbeidsgiveren eller rederiet har hatt eller kunne oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
e) om det foreligger gjentakelse,
f) arbeidsgiverens eller rederiets økonomiske evne.

(5) Skipssikkerhetsloven §§ 55 fjerde og femte ledd og 57 gjelder tilsvarende.

§ 12-4 Straff

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 ledd er vesentlig, skal det særlig legges vekt på overtredelsens omfang og virkninger og graden av utvist skyld.

Kapittel XIII Øvrige bestemmelser

§ 13-1 Ikrafttreden

Loven trer i kraft fra det tidspunkt Kongen bestemmer.

§ 13-2 Endringer i andre lover

Fra det tidspunkt loven trer i kraft, gjøres det følgende endringer i:

I Lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven):

§ 1 skal lyde:

§ 1 Lovens formål

Loven skal trygge liv og helse, miljø og materielle verdier ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre *et fullt forsvarlig arbeidsmiljø* og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, samt et godt og tidsmessig tilsyn.

Overskriften til kapittel 4 skal lyde:

Kapittel 4 *Arbeidsmiljø* og personlig sikkerhet

§ 21 første ledd skal lyde:

Et skip skal ha nødvendige innretninger og utstyr og det skal treffes slike sikkerhetstiltak og andre forholdsregler som er nødvendige for å unngå eller redusere fare for liv og helse *og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø* for dem som har sitt arbeid om bord.

§ 22 skal lyde:

§ 22 Tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord

Arbeidet om bord skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og *arbeidsmiljø* blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte. ….

Departementet kan gi 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 om:

….

e) *tilrettelegging av arbeidssituasjonen for de som har sitt arbeid om bord for å gi mulighet for variasjon, for faglig og personlig utvikling og for selvbestemmelse,*
f) nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling under omstillingsprosesser,
g) tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø,
h) plikt til å samarbeide med andre om arbeidsmiljøet om bord,
i) plikt til å legge forholdene til rette for varsling.

Ny § 22A skal lyde:

§ 22A Sertifikat for arbeids- og levevilkår

Et skip skal ha sertifikat for arbeids- og levevilkår som dokumentasjon på at skipet på tidspunktet for utstedelsen tilfredsstiller krav til arbeids- og levevilkår fastsatt i eller i medhold av denne lov og lov xx nr. yy om stillingsvern mv. på skip (skipsarbeidsloven).

Sertifikatet utstedes av tilsynsmyndigheten eller den departementet bestemmer og skal til enhver tid være tilgjengelig om bord. Sertifikatet kan inneholde særskilte vilkår.

Departementet kan gi forskrift om krav til sertifikatet, herunder om:

a) hvilke skip som skal være utstyrt med sertifikat,
b) utstedelse, gyldighet og vilkår,
c) erklæring om samsvar med relevante konvensjoner for skip og fiskefartøyer,

d) adgang til å fravike kravene i første og annet ledd,
e) anerkjennelse av utenlandske sertifikater.

§ 25 annet ledd annet punktum oppheves.

Overskriften i § 27 skal lyde:

§ 27 Legemidler og rett til behandling av syke

Ny § 28A skal lyde:

§ 28A Arbeidsgiverens plikter etter dette kapittel

Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, skal vedkommende medvirke til at skipet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter reglene i dette kapittel.

Departementet kan gi nærmere forskrift om kravene som stilles til arbeidsgiveren etter første ledd, herunder om plikt til å samarbeide med andre om arbeidsmiljøet om bord.

§ 29 skal lyde:

§ 29 Skipsførerens plikter etter dette kapittel

Skipsføreren skal sørge for at:
a) arbeidet om bord er tilrettelagt slik at det kan utføres sikkerhetsmessig forsvarlig og at *kravene til arbeidsmiljøet* ivaretas, jf. § 22 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,

…

Skipsføreren skal medvirke til at:
a) skipet har nødvendige innretninger og utstyr og at det er truffet nødvendige sikkerhetstiltak og andre forholdsregler for å sikre liv, *helse og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø* for de som arbeider om bord, jf. § 21 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,

….

§ 30 skal lyde:

§ 30 Plikter etter dette kapittel for andre som har sitt arbeid om bord

Andre som har sitt arbeid om bord skal, så langt det følger av vedkommendes stilling, medvirke til at:

…
b) arbeidet om bord tilrettelegges slik at det kan utføres sikkerhetsmessig forsvarlig og at *kravene til arbeidsmiljøet* ivaretas, jf. § 22 og forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen,

…

§ 41 tredje ledd skal lyde:
Departementet kan gi forskrift eller inngå avtale om at tilsyn eller tilsynsmyndighet *i enkelttilfeller eller* på avgrensede områder kan overlates til private eller til utenlandske eller internasjonale myndigheter.

§ 43 skal lyde:

§ 43 Tilsynet med norske skip

Det skal føres tilsyn med norske skip*, herunder med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord.*

….

Tilsynet etter første og annet ledd kan omfatte forhold som nevnt *i skipsarbeidsloven og* i kapittel 3, 4, 5 og 6 i denne loven og skal ha som formål å bringe på det rene om de kravene som fremgår i eller i medhold *av disse lovene*, er oppfylt.

Rederiet har plikt til å be om tilsyn *etter første ledd* når dette er nødvendig for å oppfylle krav i eller i medhold av *skipsarbeidsloven eller* denne lov.

Departementet kan gi forskrifter *om tilsynet, herunder om*:
a) hyppighet, innhold og *omfang*, herunder besiktelse,
b) den praktiske *gjennomføringen*, herunder besiktelse,
c) rett for den som har sitt arbeid om bord til å kreve tilsyn, herunder besiktelse.

§ 44 første ledd skal lyde:
Det kan foretas tilsyn av utenlandske skip, *herunder med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for de som har sitt arbeid om bord.*

§ 45 skal lyde:

§ 45 Plikt til å medvirke til tilsynet

Rederiet, *arbeidsgiveren*, skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord skal medvirke til tilsynet etter dette kapittel, og skal blant annet:

a) gi alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av tilsynet,
b) utlevere skipsbøker, rapporter, tegninger og annet materiale.

…

Tilsynsmyndigheten skal til enhver tid ha adgang til skipet og rederi- *og arbeidsgiverkontorer*.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om innholdet, omfanget og gjennomføringen av medvirkningen og om tilsynets adgang til skipet og rederi- *og arbeidsgiverkontorer.*

§ 46 første ledd skal lyde

Rederiet, *arbeidsgiveren* og skipsføreren skal yte bistand til utenlandske og internasjonale tilsynsmyndigheter på en slik måte og i et slikt omfang som følger av Norges folkerettslige forpliktelser.

§ 49 skal lyde:

§ 49 Pålegg om tiltak

Er krav som følger av lov eller forskrift ikke etterkommet, kan tilsynsmyndigheten pålegge rederiet *eller eventuelt arbeidsgiveren* å gjennomføre nødvendige tiltak innen en bestemt frist.

….

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om rederiets *og arbeidsgiverens* plikt til å gjennomføre tiltak etter første ledd.

§ 50 skal lyde:

§ 50 Tvangsmulkt

Hvis rederiet *eller eventuelt arbeidsgiveren* ikke har etterkommet et pålegg etter § 49 innen den fastsatte fristen, kan tilsynsmyndigheten treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre at pålegget blir etterkommet. ….

…. Ved fastsettelse av tvangsmulktens størrelse skal det blant annet legges vekt på viktigheten av *rettigheter* og *hensyn til sikkerhet, miljø og arbeidsmiljø* som pålegget skal ivareta og kostnadene med å oppfylle pålegget.

….

….

§ 51 første ledd skal lyde:

Hvis rederiet *eller eventuelt arbeidsgiveren* ikke etterkommer pålegg etter § 49 eller betaler gebyrer i henhold til § 48 innen den fastsatte tidsfristen, kan tilsynsmyndigheten trekke tilbake relevante sertifikater.

§ 52 første ledd skal lyde:

….

a) skipet ikke oppfyller krav i lov eller forskrift til teknisk, operativ eller miljømessig sikkerhet *eller til arbeidsmiljø og personlig sikkerhet*, og manglende klart utgjør en fare for de interessene som vedkommende krav er satt til å beskytte,
b) det foreligger alvorlige brudd på bestemmelser i skipsarbeidsloven eller i forskrifter gitt i medhold av den,

§ 72 skal lyde:

§ 72 Rett til å fremsette klage

For rett til å fremsette klage gjelder det som er bestemt skipsarbeidsloven § 9-7.

II Lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven):

§ 8 første ledd skal lyde:

Bestemmelsene i *lov xx nr. yy om stillingsvern mv. på skip (skipsarbeidsloven) §§ 3-1 fjerde ledd, 3-3 til 3-8, 5-1 annet ledd, 5-2 første ledd annet punktum, annet og tredje ledd, 5-3 annet og tredje ledd bokstav a til d, 5-6 annet og fjerde ledd, 5-7, 5-9, 5-10 og 5-12, 6-1 til 6-3, 7-8 til 7-12, 8-4 og kapittel XI* kan fravikes i tariffavtale.

III Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven):

§ 1 annet ledd skal lyde:
Ombudet og nemnda skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av følgende regelverk:

…

9. *Lov xx nr. yy om stillingsvern mv. på skip (skipsarbeidsloven) kapittel X med unntak av §§ 10-1 tredje ledd og 10-9.*

§ 13-3 Fravik

Er det før loven trer i kraft ikke inngått nye tariffavtaler eller protokoller til gjeldende tariffavtaler vedrørende fravik fra denne loven etter NIS-loven § 8 første ledd, fastsetter departementet hvilke fravik som skal gjelde.

Kapittel 1
Utvalgets oppnevning, mandat og arbeid

1.1 Oppnevning og sammensetning

Ved kongelig resolusjon 18. november 2011 oppnevnte regjeringen et lovutvalg for revisjon av sjømannsloven. Av utvalgets 12 medlemmer er seks personer oppnevnt etter forslag fra partene i arbeidslivet. De øvrige seks medlemmene er oppnevnt på grunnlag av sin særskilte faglige og personlige kompetanse. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Professor dr. juris Hans Jacob Bull, leder
- Driftssjef Webjørn Barstad, Norges Fiskarlag/ Fiskebåtredernes forbund
- Administrerende direktør Harald Thomassen, Rederienes Landsforening/Fraktefartøyenes Rederiforening/Hurtigbåtredernes Rederiforbund
- Advokat Viggo Bondi, Norges Rederiforbund
- Generalsekretær Hilde Gunn Avløyp, Det norske maskinistforbund
- Forbundsleder Jaqueline Smith, Norsk Sjømannsforbund
- Fagdirektør Gundla Kvam (Arbeidsdepartementet)
- Seniorrådgiver Terje Hernes Pettersen (Nærings- og handelsdepartementet)
- Seniorrådgiver Unn Lem (Sjøfartsdirektoratet)
- Advokat Birger Mordt, Norsk Sjøoffisersforbund
- Advokat Roald Engeness (Trondheim)
- Førsteamanuensis Irene Vanja Dahl (Universitetet i Tromsø)

Følgende vararepresentanter ble oppnevnt:

- Avdelingsleder Beate Nørvåg, Norges Fiskarlag/Fiskebåtredernes forbund
- Administrerende direktør Siri Hatland, Rederienes Landsforening/Fraktefartøyenes Rederiforening/Hurtigbåtredernes Rederiforbund
- Advokat Mari Kimsås, Norges Rederiforbund
- Fagsjef Odd Rune Malterud, Det norske maskinistforbund
- Advokat Sigmund Zwilgmeyer Berg, Norsk Sjømannsforbund
- Avdelingsdirektør Rune Ytre-Arna (Arbeidsdepartementet)
- Seniorrådgiver Camilla Rise (Nærings- og handelsdepartementet)
- Seniorrådgiver Erik Engløkk (Sjøfartsdirektoratet)
- Direktør Hans Sande, Norsk Sjøoffisersforbund

Advokat Sigmund Zwilgmeyer Berg har møtt fast for forbundsleder Jaqueline Smith.

Rederienes Landsforening skiftet navn til NHO Sjøfart på generalforsamling 5. juli 2012.

I løpet av utvalgets arbeid er seniorrådgiver Terje Hernes Pettersen utnevnt til underdirektør i Nærings- og handelsdepartementet.

Utvalgets sekretariat har bestått av Sofie Vikse og Marianne Jenum Hotvedt. Vikse var sekretær fra utvalgets oppnevning og frem til 1. april, med hovedansvar for å skrive utredningen punkt 3 til 6. Hun var i denne tiden tilknyttet Nærings- og handelsdepartementet og Nordisk institutt for sjørett. Hotvedt var sekretær fra 1. april og frem til og med sluttføringen, med hovedansvar for å skrive øvrige deler av utredningen. Hun var i denne tiden tilknyttet Nærings- og handelsdepartementet og Institutt for privatrett.

1.2 Mandat

Ved oppnevningen fikk utvalget følgende mandat:

> «Utvalget skal foreta en fullstendig revisjon av sjømannsloven og utarbeide utkast til en ny tidsriktig lov, tilpasset dagens forhold, herunder internasjonale forhold som utviklinger i andre land, EU mv., og med fleksibilitet til å kunne ivareta endringer som følge av utviklingen innenfor skipsfart.
>
> Sjømannsloven ble vedtatt i 1975. Loven har vært gjenstand for enkelte endringer siden

vedtakelsen, bl.a. i 1985 og 2008. Loven har imidlertid aldri vært underlagt en fullstendig revisjon. I de senere år er det blitt fastsatt en ny og moderne arbeidsmiljølov som har styrket vernet av arbeidstakerne. Bl.a. gjelder dette drøftelsesplikt ved oppsigelse, styrking av fortrinnsrett med hensyn til rekkefølgen etter nedskjæring, bestemmelser om innleie og midlertidige ansettelser, rett til permisjon m.m. Tilsvarende endringer er ikke gjennomført i sjømannsloven. Utvalget skal på denne bakgrunn vurdere om det er hensiktsmessig at rettigheter som er oppstilt gjennom arbeidsmiljøloven også gjøres gjeldende for sjøfolk. De spesielle forholdene som gjelder skipsfarten skal tas hensyn til i denne forbindelse.

Det bør i den forbindelse også vurderes om en revidert lov skal inneholde prosessregler ved oppsigelse, slik som det er i arbeidsmiljøloven. Utvalget bør imidlertid legge til grunn å videreføre prinsippene om avgjørelse av tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet som fremgår av § 50 i sjømannsloven i dag.

Videre bør utvalget vurdere om det er hensiktsmessig å endre den nåværende bestemmelsen i sjømannsloven § 19 om at oppsigelse før fylte 62 år som alene skyldes at sjømannen har rett til pensjon etter lov av 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn, ikke skal anses å være saklig grunn. Utover dette skal ikke utvalget vurdere pensjonstrygden for sjømenn.

Det viktigste internasjonale regelverket på området er Maritime Labour Convention (MLC), som ble fastsatt av den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen (ILO) i 2006. Konvensjonen ble ratifisert av Norge i 2009. Stortinget vedtok i 2008 endringer i sjømannsloven for å bringe norsk rett i samsvar med konvensjonen. Lovendringene ble fastsatt i tråd med et lovforslag fra Nærings- og handelsdepartementet, jf. Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) Om lov om endringar i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 mv (gjennomføring av ILO konvensjon nr. 186 om sjøfolks arbeids- og levevilkår). Lovendringene trer i kraft når konvensjonen trer i kraft, trolig i 2013. Utvalget bør legge til grunn en videreføring av hovedprinsippene i de vedtatte lovendringene, men skal vurdere hvordan disse best mulig kan innarbeides i den nye lovgivningen, i tråd med konvensjonens forpliktelser. Sjøfartsdirektoratet arbeider for tiden med en tilpasning i forskriftsverket for å gjennomføre konvensjonen. Dette arbeidet og utvalgets vurderinger må ses i sammenheng.

MLC gjelder ikke for personell på fiskefartøy. For slike arbeidstakere gjelder ILO konvensjon nr. 188 (ikke i kraft), som ikke er ratifisert av Norge. I Stortingsmelding nr. 30 (2007-2008) har Nærings- og handelsdepartementet informert Stortinget om at konvensjonen bør ratifiseres når nødvendige endringer i regelverket er fastsatt, men at sjømannsloven i dag er i samsvar med konvensjonen. Det legges derfor til grunn at utvalgets utkast til ny sjømannslov ikke bør være i strid med konvensjonen. Utvalget skal ikke vurdere annen lovgivning som er nødvendig å endre for å gjennomføre konvensjonen ettersom Sjøfartsdirektoratet allerede har igangsatt et slikt arbeid.

Utvalget skal i utgangspunktet ikke vurdere sanksjonsmidler i form av straff eller overtredelsesgebyr. I forbindelse med utarbeidelse av ny straffelov og endringer i spesiallovgivningen, ble disse regelsettene revidert, jf. Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) Om lov om endringer i straffeloven 20. mai 2005 nr. 28 (siste delproposisjon – sluttføring av spesiell del og tilpasning av annen lovgivning), kapittel 13.

Utvalget skal legge til grunn at en revidert sjømannslov blir videreført som en selvstendig lov, og ikke innarbeidet i arbeidsmiljøloven. Videre bør utvalget vurdere om grensegangen som er foretatt mellom bestemmelsene i skipssikkerhetsloven og sjømannsloven, er hensiktsmessig. Utvalget kan imidlertid vurdere om det materielle innholdet i den reviderte loven bør inntas som en del av skipssikkerhetsloven. Videre skal utvalget vurdere om det er nødvendig å foreslå endringer i annen lovgivning som en konsekvens av utvalgets lovforslag.

Det skal legges vekt på at bestemmelsene bør bli enklere å forholde seg til for brukerne og enklere å forvalte for samfunnets behov. Utvalget bør vie oppmerksomhet til fordelingen av regelverket på lov, forskrift og tariff.

Dersom utvalget ser det hensiktsmessig, kan det innenfor særskilt avgrensede områder innhentes spesielle utredninger.

Det skal redegjøres for de administrative og økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag til ny lov.

Utvalgets utforming av nytt lovforslag skal skje med utgangspunkt i Justisdepartementets veiledning Lovteknikk og lovforberedelse (2000), jf. utredningsinstruksen pkt. 7.1.

Utvalget skal avgi sin innstilling senest 30.10.2012.»

1.3 Bakgrunnen for revisjonen

Sjømannsloven ble vedtatt i 1975. Selv om loven har vært gjenstand for enkelte endringer, er det siden den gang ikke foretatt noen fullstendig revisjon av sjøfolks arbeidsrettslige vern. Det arbeidsrettslige vernet for arbeidstakere for øvrig har blitt styrket i denne perioden, særlig ved vedtakelse av ny arbeidsmiljølov i 2005. Som nevnt i mandatet har dette skapt behov for å vurdere om rettigheter som er oppstilt gjennom arbeidsmiljøloven også bør gjøres gjeldende for sjøfolk.

I mandatet er det påpekt at det viktigste internasjonale regelverket på området er Maritime Labour Convention (MLC) fra 2006. For å bringe norsk rett i overensstemmelse med konvensjonen ble det i 2008 vedtatt endringer i sjømannsloven, som forutsettes å tre i kraft når konvensjonen trer i kraft 20. august 2013. Lovendringene omfattet blant annet en definisjon av «rederiet» som det driftsansvarlige selskapet. Definisjonen brakte derved inn en ny forståelse av rederibegrepet sammenlignet med gjeldende sjømannslov, der «rederiet» er forstått som arbeidsgiver, se nærmere i punkt 7.5. Forholdet mellom disse to rederibegrepene har forsterket behovet for en fullstendig revisjon av sjømannsloven.

En ny skipssikkerhetslov trådte i kraft i 2007. Loven regulerer sikkerhetsmessige forhold på skip, og omfatter teknisk og operativ sikkerhet, personlig sikkerhet og miljømessig sikkerhet. Ved denne loven ble flere bestemmelser i sjømannsloven opphevet og erstattet av bestemmelser i den nye skipssikkerhetsloven, blant annet bestemmelser om legeundersøkelse, vern mot ulykker og helseskade, kosthold og lavalder. I tillegg fikk skipssikkerhetsloven bestemmelser om arbeidstid og hviletid samtidig som lov om arbeidstiden og hviletiden på skip ble opphevet. MLC stiller både krav som knytter seg de fysiske forholdene om bord på skipet og krav til arbeidsforholdene for øvrig. Sett i sammenheng tilsier dette at utvalget vurderer prinsipper for grensedragningen mellom lovene som regulerer arbeidsforhold i sjøfart.

1.4 Utvalgets arbeid

Utvalget avholdt sitt første møte 5. desember 2011. Siden den gang har utvalget holdt 13 møter der hele utvalget har vært samlet. To av disse møtene har vært todagersmøter. Ett planlagt møte er blitt avlyst på grunn av flere medlemmers sykdomsforfall. Dette møtet ble erstattet av en runde med skriftlige innspill.

Utvalgets leder og sekretær har møtt enkeltmedlemmer for å diskutere bestemte temaer. Advokat Roald Engeness har på utvalgets vegne hatt møte med Norges Fiskarlag for å innhente deres synspunkter på sentrale spørsmål.

Utvalgets arbeid har gått parallelt med Sjøfartsdirektoratets arbeid med å utarbeide forskrifter som er nødvendige før iverksetting av de endringene i sjømannsloven som ble vedtatt i 2008 som ledd i ratifikasjonen av Maritime Labour Convention (MLC). Hans Jacob Bull (leder) og underdirektør Terje Hernes Pettersen har i den forbindelse deltatt i Sjøfartsdirektoratets kontaktmøter med representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Utvalgets vurdering av de økonomiske og administrative konsekvensene av utvalgets forslag bygger på synspunkter fra medlemmene.

Kapittel 2
Sammendrag

2.1 Oversikt

Utredningen inneholder utvalgets forslag til ny skipsarbeidslov og består av tre deler.

Den innledende delen, punkt 1 til 3, inneholder en redegjørelse for utvalgets oppnevning, mandat og arbeid, samt et sammendrag av utvalgets forslag. En kort presentasjon av den norske flåten gir et faktisk bakteppe for utvalgets vurderinger.

Punkt 4 til 6 utgjør den andre delen av utredningen og er en beskrivelse av det rettslige bakteppet for utvalgets vurderinger. Her gis en oversikt over relevant norsk, internasjonalt og nordisk regelverk.

Utredningens tredje del, punkt 7 til 21, består av utvalgets vurderinger og forslag. I kap. 7 gis vurderinger av mer overordnet karakter, blant annet knyttet til lovens virkeområde, ansvarsplassering og vernenivå. Punkt 8 til 19 inneholder vurderinger knyttet til de enkelte kapitlene i skipsarbeidsloven, samt spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene. Utvalgets vurdering av behovet for endringer i andre lover er plassert i kap. 20. Utredningen avsluttes med en vurdering av de økonomiske og administrative konsekvensene ved utvalgets forslag i punkt 21.

2.2 Innledende del

Punkt 1 presenterer utvalgets oppnevning, sammensetning, mandat og arbeid. Bakgrunnen for lovrevisjonen er også beskrevet.

Punkt 2 inneholder et sammendrag av utredningen.

I *punkt 3* gis en kortfattet beskrivelse av den norske flåten. De to norske skipsregistrene – norsk ordinært register (NOR) og norsk internasjonalt register (NIS) – er presentert. Det gis en oversikt over hvordan den norske flåten er sammensatt. Handelsflåten NOR består av 891 skip, med en bruttotonnasje på 1 997 311, og handelsflåten NIS består av 518 skip, med en bruttotonnasje på 13 652 759. I tillegg kommer en rekke skip som ikke regnes som en del av handelsflåten. I NOR er det samlet registrert 16 437 fartøy og i NIS 548 skip.[1] Den norske flåten omfatter også ni flyttbare innretninger i offshore og 6 256 registrerte fiskefartøy.

Pr. 31. desember 2010 var det sysselsatt 30 972 sjøfolk på norske skip. I tillegg kommer 10 230 personer som har fiske som hovedyrke og 2 552 som har fiske som bijobb.

De fleste rederiene i innenriksfart er organisert som aksjeselskap, der det skipseiende selskapet også er arbeidsgiver. I utenriksfart er det en større variasjon i organiseringen av ansettelsesforholdet. I fullintegrerte rederier er det, blant annet på grunn av rederibeskatningsordningen og pensjonslovgivningen, blitt vanlig å ha sjøfolk og landansatte i separate selskaper. Det er også vanlig med en oppsplitting av rederifunksjonene i ulike selskaper, slik at sjøfolk ansettes i bemanningsselskap som «leier ut» arbeidskraften til rederiet. Fiskere er normalt ansatt i rederiet, som også eier skipet. Siden deler av fiskerivirksomheten er typisk sesongpreget, er det svært vanlig å ansette sesongfiskere (midlertidig ansettelse).

Det redegjøres kort for arbeidstidsordningene i skipsfart, som er svært varierende.

2.3 Norsk regelverk

Punkt 4 inneholder en redegjørelse for norsk regelverk som direkte eller indirekte regulerer sjøfolks arbeidsforhold.

Sjøfolks arbeidsforhold er i hovedsak regulert i sjømannsloven. Sjømannsloven er nærmere behandlet til slutt i kapitlet.

NIS-loven er en sentral lov for sjøfolk på NIS-skip. Loven fastsetter at norsk lov gjelder med mindre annet er bestemt, men åpner for at en rekke bestemmer i sjømannsloven kan fravikes ved tariffavtale.

[1] Alle tall pr. 31.12.2011.

Skipssikkerhetsloven stiller offentligrettslige krav til sikkerhet og arbeidsmiljø på skip. Kap. 4 om personlig sikkerhet inneholder nærmere regler om helse, miljø og sikkerhet, herunder bestemmelser om arbeidstid og hviletid, for personer som arbeider om bord på skip. Også reglene i kap. 3 om teknisk og operativ sikkerhet har betydning for arbeidsforholdet. Her stilles blant annet sertifikatkrav, helsekrav og krav til minstealder.

Arbeidsmiljøloven er avgrenset mot «sjøfart, fangst og fiske». Grenseflaten mot sjømannsloven er derfor avgjørende for hvilket regelsett som regulerer arbeidsforholdet. Videre finnes en rekke lover som har betydning for enkelte sider ved sjøfolks arbeidsforhold. Det er gjort kort rede for sjølovens regler om sjøpant, arbeidstvistloven, tjenestetvistloven, straffelovens bestemmelser som direkte berører sjømannsloven, ferielovene, folketrygdloven, sjømannspensjonstrygdloven og lov om pensjonstrygd for fiskere, yrkesskadeforsikringsloven, sjøfolks skatteplikt etter skatteloven og petroleumsskatteloven, permitteringslønnsloven, arbeidsmarkedsloven, allmenngjøringsloven, lønnsgarantiloven, utlendingslovens regler om arbeids- og oppholdstillatelse, samt om vernet mot diskriminering etter diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, likestillingsloven og trossamfunnsloven.

Det er i dag gitt 21 forskrifter med hjemmel i sjømannsloven. Forskriftene regulerer ulike forhold, blant annet lovens anvendelsesområde, permisjonsrettigheter og nærmere krav til arbeidsmiljøet.

Skipsfart er en næring med høy organisasjonsgrad. Det er gitt en oversikt over organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og en kort omtale av avtaleverket. Hovedavtalene regulerer i det vesentlige forholdet mellom organisasjonene, mens overenskomstene gir nærmere regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Et særtrekk ved tariffavtalen er at den har normativ virkning for flere enn avtalens parter. Bestemmelser i en individuell arbeidsavtale mellom medlemsbunden arbeidsgiver og arbeidstaker er ugyldig dersom den strider mot tariffavtalen.

Særregulering av sjøfolks arbeidsforhold har lang tradisjon. Sjømannsloven av 1975, som er revidert en rekke ganger, består av syv hovedkapitler.

Kap. I om lovens virkeområde inneholder nærmere bestemmelser om anvendelsesområdet.

Kap. II om ansettelsesavtalen er delt inn i tre underavsnitt.

Avsnitt 1 inneholder bestemmelser om ansettelsesavtalens inngåelse og opphør. Reguleringen av ansettelsesavtalens innhold omfatter blant annet hovedregelen om at sjømannen ansettes fast i rederiets tjeneste, som ble tilføyd i 1985, og krav til ansettelsesavtalens form og innhold, adgang til ansettelse på prøve og vilkår for midlertidig ansettelse. Reguleringen av ansettelsesavtalens opphør omfatter blant annet bestemmelser om oppsigelsesfrister, krav til oppsigelsens form og innhold, fratredelseshavn ved ansettelsesforholdets opphør og oppsigelsesvern, herunder vern mot oppsigelse ved overdragelse av rederiet, særlig vern mot oppsigelse ved sykdom og skade og om opphør av arbeidsforholdet ved fylte 62 år. Videre er tvist om usaklig oppsigelse og virkninger av usaklig oppsigelse særskilt regulert. Det er gitt egne bestemmelser om avskjed og om fremgangsmåten ved avskjed. For øvrig gir avsnittet også bestemmelser om rett, og i visse tilfeller plikt, til å fratre arbeidet på skipet under arbeidsforholdets gang, rett til fri hjemreise, velferdspermisjon, endringer i tjenesteforholdet på grunn av graviditet, sjømannens rettigheter og plikter dersom skipet går tapt, samt om attest.

Avsnitt 2 gir bestemmelser om hyre. Dette omfatter regler om beregningen av hyre, rederiets adgang til å foreta trekk i sjømannens hyrekrav, fordeling av spart hyre blant mannskapet og om rett til hyre for nære pårørende ved dødsfall.

Avsnitt 3 gir hovedsakelig regler som er aktuelle ved skade, sykdom og dødsfall. Det er gitt bestemmelser om skipsførerens omsorgsplikt ved sjømannens skade eller sykdom, rett til hyre ved arbeidsuførhet på grunn av skade eller sykdom og bestemmelser om statens refusjon av rederiets utlegg i forbindelse med sjømannens skade, sykdom og dødsfall, samt om rederiets forsikringsplikt for arbeidstakere som faller utenfor norsk trygdedekning.

Kap. IIA ble føyd til i 2007 og gir vern mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder. De nærmere bestemmelsene om diskriminering har bakgrunn i EU-direktiver og er i all hovedsak en parallell til arbeidsmiljøloven kap. 13.

Kap. IIB ble føyd til i 2007 og stiller minstekrav til kollektiv informasjon og drøfting. Reglenes anvendelsesområde er begrenset til rederi som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere på skip som er registrert i NOR og som enten er passasjerskip eller i fart på innsjøer og elver. De minstekravene som oppstilles bygger på EU-direktiv og er i hovedsak en parallell til arbeidsmiljøloven kap. 8.

Kap. III gir bestemmelser om skipstjenesten, blant annet om sjømannens arbeidsplikt, sjøman-

nens rett til å gå i land i sin fritid, rettigheter og plikter knyttet til eiendeler som tas med om bord og om skipsførerens plikter når det begås grovere forbrytelser om bord.

I kap. IV og V er det gitt en bestemmelse om tvister om arbeidsforholdet i utlandet og enkelte andre bestemmelser, blant annet om lån av norsk utenriksstasjon og om regelverk som skal være tilgjengelige for mannskapet.

Ved lovendring i 2008 er det føyd til enkelte bestemmelser i sjømannsloven. Sentrale endringer er en ny rederidefinisjon i § 1A, en ny bestemmelse om rederiets og arbeidsgivers plikter i § 2 og en klagerett for sjømannen i § 50A. I tillegg er det gitt et nytt kap. VI med bestemmelser om tilsyn og sertifisering og et nytt kap. VII om forvaltningstiltak. Lovendringen er ikke trådt i kraft.

2.4 Internasjonalt regelverk og nordisk rett

Punkt 5 presenterer relevant internasjonalt regelverk.

Konvensjoner under ILO er av særlig betydning. ILO-konvensjon nr. 186, Maritime Labour Convention (MLC) fra 2006, er en ny samlekonvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår som erstatter en rekke tidligere konvensjoner og som innebærer en verdensomspennende reform av sjøfolks arbeidsrettslige vern. Konvensjonen er ratifisert av Norge og vil tre i kraft 20. august 2013. Endringene i sjømannsloven i 2008 tok sikte på en gjennomføring av konvensjonen i norsk rett. Lovendringene forutsettes derfor å tre i kraft samtidig som konvensjonen. ILO-konvensjon nr. 188 fra 2007 regulerer arbeidsforhold i fiskeri. Regjeringen har anbefalt ratifikasjon, men det er foreløpig ikke skjedd. Det er uklart når konvensjonen vil tre i kraft.

Det er gitt en rekke EU-direktiver som regulerer arbeidsforhold og som Norge er forpliktet til å gjennomføre. De fleste, blant annet direktivene om virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelse, gjør imidlertid unntak for sjøgående skip.

De sentrale menneskerettskonvensjonene pålegger statene forpliktelser knyttet til arbeid som er relevante for arbeidstakere på skip. Blant annet er det oppstilt rett til fagorganisering, rett til rettferdige og sunne arbeidsvilkår og rett til ikke å bli diskriminert. Flere sentrale menneskerettskonvensjoner er gjennomført i norsk rett med forrang i menneskerettsloven.

I tillegg er det flere andre internasjonale konvensjoner som har betydning for arbeidsforholdene på skip. Det er gitt en kort omtale av STCW-konvensjonenes bestemmelser om opplæring, sertifikater og vakthold, flaggstatsprinsippet etter Havrettskonvensjonen og Luganokonvensjonens regler om domsmyndighet og fullbyrding av dommer.

Punkt 6 gir en kort oversikt over sjømannslovgivningen i Danmark, Sverige og Finland. Frem til sjømannsloven av 1975 var sjømannslovgivningen i Norden i det vesentlige i samsvar. I dag er det betydelige lovtekniske forskjeller, men det materielle innholdet av reglene er i betydelig utstrekning det samme, noe som bl.a. skyldes tilslutning til internasjonale konvensjoner mv.

2.5 Overordnede vurderinger

I *punkt 7* gir utvalget sine vurderinger av mer overordnet karakter.

Etter en kort beskrivelse av den folkerettslige rammen for utvalgets vurderinger, drøftes lovens terminologi og tittel. Utvalget mener at loven må bygge på kjønnsnøytral terminologi og går inn for å erstatte «sjømann» med «arbeidstaker». Lovens tittel bør klart signalisere hva loven regulerer, som er arbeidsforhold på skip. Når det gjelder regulering av stillingsvernet i bred forstand, vil loven være en parallell til arbeidsmiljøloven. I motsetning til arbeidsmiljøloven gir loven ikke generelle regler om arbeidstid og arbeidsmiljø. Slike sider ved arbeidsforholdene på skip er regulert i skipssikkerhetsloven. Utvalget er derfor kommet til at lovens tittel bør være lov om stillingsvern mv. på skip (skipsarbeidsloven).

Sjømannslovens hovedinnretning er at den kommer til anvendelse på arbeidstakere som har sitt arbeid på skip, men likevel slik at visse arbeidstakere uten en nærmere angitt tilknytning til skipets drift er unntatt. Selve arbeidstakerbegrepet forstås på samme måte som etter arbeidsmiljøloven. Utvalget viderefører denne hovedinnretningen, og går ikke inn for endringer av betydning i de nærmere kriteriene for tilknytningen til skipet. Forskriftshjemler for særlige grensedragninger knyttet til Forsvarets skip, tjenestemannsloven, hva som anses som skip og anvendelse på utenlandsk skip er i all hovedsak videreført.

Sjømannslovens bestemmelser er i noen utstrekning gitt anvendelse også for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid om bord på skip. Utvalget går inn for at enkelte slike bestemmelser, om omsorg for personer og eiendeler om bord, organiseringen av skipet og diskrimineringsvern, skal gis anvendelse i skipsarbeidsloven

for alle som har sitt arbeid om bord, noe som innebærer en viss utvidelse.

Et grunnleggende spørsmål som har reist særlige utfordringer er plasseringen av ansvaret for oppfyllelsen av skipsarbeidslovens krav. Etter sjømannsloven ligger ansvaret på «rederiet». Loven bygger i utgangspunktet på et tradisjonelt rederibegrep, ettersom den forutsetter at det er det samme rettssubjektet (rederiet) som både eier, drifter og bemanner skip. Endringene i hvordan skipsfart er organisert har imidlertid ført til at mange sjøfolk er ansatt i rene bemanningsselskaper ol., som ikke utgjør et rederi i tradisjonell forstand. I slike tilfeller har begrepet «rederiet» i sjømannsloven vært forstått som «arbeidsgiver». Det vil si at det er arbeidsgiver – den som er part i ansettelsesavtale med sjømannen – som er ansvarlig for rederiets plikter etter loven, enten arbeidsgiveren eier/leier/drifter skip eller ikke. MLC innebærer imidlertid i denne forbindelse enkelte utfordringer. Ved endringen av sjømannsloven i 2008 ble det på bakgrunn av MLC innført en ny rederidefinisjon, der rederiet er definert som det driftsansvarlige selskapet. Utvalget går inn for å videreføre løsningen der den som har inngått arbeidsavtalen primært er ansvarlig for å oppfylle skipsarbeidslovens krav. Utvalget finner det hensiktsmessig å betegne den primært ansvarlige som «arbeidsgiver». På bakgrunn av MLCs krav har utvalget imidlertid også lagt et visst medansvar på det driftsansvarlige selskapet, kalt «rederiet». Utvalget går inn for at rederiets medansvar skal ha tre elementer: en overordnet plikt til å påse at arbeidsgiver oppfyller sine plikter overfor arbeidstaker, et solidaransvar for visse økonomiske krav og en selvstendig plikt til å sørge for at enkelte av lovens krav overholdes. Utvalget har imidlertid delt seg i spørsmålet om hvor omfattende solidaransvaret skal være.

Det er et visst spenningsforhold mellom hensynet til at arbeidstakere på skip bør ha samme arbeidsrettslige vern som arbeidstakere på land, og de særskilte hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart. Utvalget tar utgangspunkt i at vernet etter skipsarbeidsloven bør ligge på tilsvarende nivå som etter arbeidsmiljøloven, men mener at særlige forhold i skipsfart kan begrunne enkelte spesielle og/eller modifiserte verneregler.

Utvalget vil ikke foreslå at EU-direktiver som gjør unntak for sjøgående skip, gis anvendelse i arbeidsforhold til sjøs. Vernehensyn kan likevel tilsi at enkelte regler med lignende formål som slike direktiver introduseres i skipsarbeidsloven.

Vedtakelsen av skipssikkerhetsloven har ført til at offentligrettslige krav til arbeidsmiljøet om bord i stor utstrekning er regulert av skipssikkerhetsloven, mens sjømannsloven i hovedsak regulerer forholdet mellom partene i arbeidsavtalen. Utvalget går inn for å videreføre og rendyrke denne utviklingen. Utvalget foreslår derfor å utvide skipssikkerhetsloven med krav til at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og med en medvirkningsplikt for arbeidsgiver.

I dagens sjømannslov er det gjort omfattende unntak for fiske- og fangstfartøy. Utvalget har funnet det hensiktsmessig med en normalisering, slik at skipsarbeidsloven som det klare utgangspunkt gjelder fullt ut for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy. I reguleringen av vederlag og økonomiske rettigheter mener utvalget imidlertid at særtrekk i fiskeri tilsier enkelte særregler.

NIS-loven åpner i dag for at en rekke bestemmelser i sjømannsloven kan fravikes ved tariffavtale. Begrunnelsen er behovet for fleksibilitet for å sikre registerets konkurranseevne. Utvalget går inn for at fraviksadgangen skal omfatte tilsvarende bestemmelser i skipsarbeidsloven, slik at den materielle fraviksadgangen videreføres. Utvalget har imidlertid delt seg i spørsmålet om utformingen av fraviksadgangen. *Flertallet* går inn for å videreføre adgang til fravik ved tariffavtale, mens *mindretallet* mener unntak bør fastsettes direkte i lov.

Utvalget går inn for at skipsarbeidsloven får en tematisk kapittelinndeling som gjør at loven lettere kan sammenlignes med arbeidsmiljøloven. Blant annet er bestemmelser som ikke har noen parallell i arbeidsmiljøloven i hovedsak samlet i kap. VIII om rederiets og skipsførerens omsorgsplikter og kap. IX om skipstjenesten.

Utvalgets videre vurderinger er disponert ut fra strukturen i utkastet til ny skipsarbeidslov. Vurderinger av endringsbehov og spesielle merknader er følgelig knyttet til de enkelte kapitlene.

2.6 Vurderinger til skipsarbeidslovens enkelte kapitler

Punkt 8 behandler spørsmål knyttet til lovutkastet kap. I Innledende bestemmelser.

Utvalget har funnet det riktig at de sentrale hensynene loven skal ivareta nedfelles i en egen formålsbestemmelse. Utvalget går inn for at lovens anvendelsesområde i hovedtrekk tilsvarer dagens bestemmelse, men med en noe endret utforming. Det foreslås en ny bestemmelse om ufravikelighet som lovfester dagens forståelse.

Punkt 9 inneholder vurderinger og merknader relatert til lovutkastet kap. II Arbeidsgiverens og rederiets plikter.

Det er arbeidsgiver, definert som den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip, som primært er ansvarlig for å sørge for at lovens krav og pliktene etter arbeidsavtalen oppfylles overfor arbeidstaker.

Også rederiet er pålagt plikter etter loven. Rederiet er definert som det selskapet som er å anse som rederi etter ssl. § 4. Dette innebærer at rederiet er den som i skipets sikkerhetsstyringssertifikat er utpekt som driftsansvarlig selskap. For det første foreslås en plikt for rederiet til å *påse* at arbeidsgiver overholder sine plikter etter loven og arbeidsavtalen. Påse-plikten er av offentligrettslig karakter og innebærer et krav til systemkontroll. Rederiet skal ha systemer og rutiner for å undersøke og følge opp at rettighetene til arbeidstakere på skipet ivaretas. For det andre går utvalget inn for at rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for visse økonomiske krav. *Flertallet* foreslår at rederiets solidaransvar skal være knyttet til utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske rettigheter som følger av lovens kap. IV. *Mindretallet* går inn for at rederiets solidaransvar skal omfatte alle økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter loven, forskrifter i medhold av loven og etter ansettelsesavtalen. For det tredje innebærer utvalgets forslag at rederiet har plikt til å sørge for oppfyllelsen av enkelte krav i loven. Dette gjelder garantiplikten i § 4-7, visse omsorgsplikter i kap. VIII, bestemmelser om skipstjenesten i kap IX og plikten til ikke-diskriminering etter kap. X.

Punkt 10 omhandler vurderinger og merknader til bestemmelser i lovutkastet kap. III Ansettelse mv.

Utvalget går inn for styrking av fortrinnsretten, herunder fortrinnsrett for deltidsansatte og en plikt til å informere om ledige stillinger i virksomheten.

Utvalget foreslår ingen begrensninger i adgangen til å leie inn arbeidskraft. Bruk av bemanningsselskaper vil i mange tilfeller anses som innleie. Etter utvalgets syn tilsier konkurransehensyn at det ikke innføres begrensninger som vil ramme organiseringen av skipsfart. Begrensninger i *rederiets* adgang til innleie vil uansett ikke ramme situasjonen der det ikke er et kontraktsforhold mellom driftsansvarlig selskap og bemanningsselskapet. Utvalget mener derfor at bruk av useriøse bemanningsselskap må motvirkes på annen måte, og foreslår en klar hjemmel i skipsarbeidsloven for krav om at arbeidsgiver som benytter arbeidsformidlingsvirksomhet, skal dokumentere at denne virksomheten oppfyller krav stilt i medhold av arbeidsmarkedsloven.

Utvalget mener at adgangen til midlertidig ansettelse etter sjømannsloven i realiteten tilsvarer arbeidsmiljølovens, selv om ordlyden kan tyde på at adgangen etter arbeidsmiljøloven er snevrere. Utvalget går inn for å videreføre denne adgangen. Samtidig foreslås en plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med tillitsvalgte, etter mønster av arbeidsmiljøloven.

Det er adgang til å avtale prøvetid i seks måneder både etter sjømannsloven og arbeidsmiljøloven. Utvalget har vurdert en utvidelse, men har valgt å fastholde grensen på seks måneder. Det foreslås imidlertid at prøvetiden må være skriftlig avtalt og at den kan forlenges ved fravær.

I *punkt 11* behandler utvalget spørsmål knyttet til lovutkastet kap. IV Lønn mv.

Utvalget går inn for å erstatte begrepet «hyre» med «lønn», men uten at dette har materiell betydning. Vederlag i fiskeri skiller seg fra skipsfarten for øvrig ved at vederlaget i hovedsak gis i form av lott, som er en andel av utbyttet fra fisket. Enkelte av sjømannslovens bestemmelser om hyre forstås slik at de forutsetter at det er avtalt løpende tidshyre/løpende tidslønn og følgelig ikke kommer til anvendelse på lott. Utvalget har foreslått å klargjøre i lovteksten i hvilken utstrekning bestemmelser om beregning og utbetaling av lønn, lønn ved sykdom og skade og lønn ved skipsforlis kommer til anvendelse i fiskeri.

Sjøfolk har etter sjømannsloven rett til hyre ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade, så lenge arbeidsforholdet består. Ytelser etter folketrygden kommer til fradrag. Sammenhengen med reglene om arbeidsavklaringspenger innebærer at arbeidsgiver får full lønnsplikt når rett til sykepenger opphører. Arbeidsmiljøloven gir ikke arbeidstakerne tilsvarende rettigheter. Utvalget drøfter om dagens regler innebærer en urimelig økonomisk belastning for arbeidsgivere og kan bidra til utstøting av syke arbeidstakere. Dette sammenholdes med det forhold at ved skipsfart er tariffreguleringen tilpasset lovgivningen og gir normalt ikke supplerende rettigheter, noe som er mer vanlig på land. Som et kompromiss går utvalgets *flertall* inn for å begrense lønnsplikten til ett år fra uførheten oppstod. Utvalgets *mindretall* mener at retten til lønn under sykdom ikke bør strekke seg lenger enn de minimumskravene som følger av MLC.

Utvalgets *flertall* foreslår å innføre en rett til lønnstrekk for erstatningskrav når arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling. Når styrkede verneregler på mange punkter er begrunnet i at arbeidsmiljøloven gir slike rettigheter, finner flertallet det rimelig at trekkadgangen skal tilsvare

adgangen etter arbeidsmiljøloven. *Mindretallet* går mot trekkadgangen, blant annet med henvisning til faren for misbruk.

For øvrig inneholder kap. IV bestemmelser om utbetaling av lønn og feriepenger og rett til fri hjemreise, samt bestemmelser om rederiets garantiplikt og rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter.

Punkt 12 inneholder vurderinger og merknader til lovutkastet kap. V Opphør av arbeidsforhold.

Utvalget foreslår en plikt til drøfting før beslutning om oppsigelse etter mønster av aml. § 15-1. *Flertallet* går i tillegg inn for visse krav til kollektiv informasjon og drøfting ved masseoppsigelser som bygger på, men ikke fullt ut gjennomfører, direktivet om masseoppsigelser. *Mindretallet* velger av konkurransehensyn ikke å foreslå regler som EU-retten åpner for unntak fra.

Utvalget går inn for at loven uttrykkelig bør regulere virkningene av formfeil ved oppsigelse, og foreslår en bestemmelse som med visse tilpasninger svarer til arbeidsmiljøloven.

Ved vedtakelsen av ny arbeidstvistlov ble arbeidsmiljølovens særlige oppsigelsesfrister ved plassoppsigelse flyttet til arbeidstvistloven. Samtidig ble det i forarbeidene understreket at bestemmelsen ikke endret rettstilstanden for sjøfolk. Utvalget viderefører denne forståelsen slik at det fremdeles er de individuelle oppsigelsesfrister som gjelder ved plassoppsigelse av sjøfolk.

Utvalget drøfter flere spørsmål knyttet til det materielle vernet mot oppsigelse. Utvalget har vurdert å innføre bestemmelser om varsling som samsvarer med arbeidsmiljøloven. Som en følge av de særlige forholdene på skip er utvalget kommet til at vern av varslere sikres tilstrekkelig ved en presisering av at forsvarlig varsling ikke gir saklig grunn til oppsigelse.

Utvalget går inn for å videreføre realiteten i sjømannslovens regulering av oppsigelsesvern ved overdragelser. En endring i ordlyden er likevel nødvendig for å tilpasse bestemmelsen til terminologien i ny skipsarbeidslov. «Overdragelse av rederiet» er derfor erstattet med «overdragelse av en samlet virksomhet».

Verneperioden for det særlige oppsigelsesvernet ved sykdom og skade etter sjømannsloven er som hovedregel seks måneder, mens verneperioden etter arbeidsmiljøloven er 12 måneder. Ettersom utvalget ikke kan se at særlige hensyn i skipsfart begrunner en slik forskjell, foreslås det å utvide verneperioden til 12 måneder.

Det særskilte oppsigelsesvernet ved graviditet og uttak av foreldrepermisjon foreslås supplert med et særskilt oppsigelsesvern ved militærtjeneste. Forslaget har sammenheng med at det er foreslått en rett til permisjon ved militærtjeneste, se om punkt 14 nedenfor.

Utvalgets flertall foreslår at skipsarbeidsloven skal gi en rett til å fortsette i stillingen ved tvist om en oppsigelse er lovlig. Forslaget bygger på en avveining av arbeidstakeres behov for reelt stillingsvern og hensynet til særlige forhold i skipsfart. Retten skal gjelde ubetinget frem til forhandlinger om oppsigelsen er avsluttet. Deretter kan retten etter påstand fra arbeidstaker bestemme at arbeidstaker skal få fortsette i stillingen, med mindre dette er åpenbart urimelig. *Flertallet* går følgelig inn for en noe annen regulering av retten til å fortsette i stillingen enn det som følger av arbeidsmiljøloven. *Mindretallet* går mot forslaget og viser til begrunnelsen for at det ved revisjonen i sjømannsloven i 1985 ikke ble innført en slik rett.

Målsettingen om at flere skal arbeide lenger og innføringen av et vern mot aldersdiskriminering har gjort det nødvendig å vurdere om sjømannslovens 62-årsgrense bør heves. Rettspraksis viser at lovbestemte aldersgrenser må ligge innenfor adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot aldersgrenser etter EUs rammedirektiv. Etter utvalgets vurdering kan en generell aldersgrense på 62 år i skipsfart ikke uten videre forankres i direktivet. På bakgrunn av dette går utvalget inn for å heve den generelle aldersgrensen til 70 år, samtidig som det uttrykkelig åpnes for at lavere grenser kan følge av annet grunnlag innenfor rammen av det EU-rettslige diskrimineringsforbudet. Forslaget er dermed i samsvar med aml. § 15-13a.

Videre går utvalget inn for at loven uttrykkelig gir adgang til suspensjon der det er grunn til å anta at det foreligger avskjedsgrunn og virksomhetens behov tilsier det. Arbeidsmiljøloven gir en tilsvarende adgang. Utvalget vil på den annen side utvide retten til fri hjemreise, slik at den også gjelder ved suspensjon.

Dessuten foreslås vilkårene for avskjed omformet etter mønster av arbeidsmiljøloven, uten at dette skal få materiell betydning.

I tillegg viderefører kap. V i hovedsak bestemmelser i sjømannsloven om oppsigelsesfrister, formkrav ved oppsigelse, oppsigelsesvern i prøvetid, det alminnelige vernet mot usaklig oppsigelse, samt bestemmelser om oppsigelsesvern ved svangerskap, fødsel og adopsjon, virkninger av usaklig oppsigelse, fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør og kravet til attest.

Punkt 13 inneholder vurderinger og merknader til lovutkastet kap. VI Tvister om arbeidsforhold. Utvalget mener at prosessregler er praktisk

viktige og bør reguleres i loven fremfor dagens løsning, der viktige bestemmelser er overlatt til forskrift. Det foreslås derfor en generell utbygging og klargjøring av prosessreglene etter mønster av arbeidsmiljøloven med egne bestemmelser om rett til å kreve forhandlinger, søksmålsfrister, fristforlengelse og oppfriskning og om rettens behandling av tvister om arbeidsforhold i Norge. Videre går utvalget inn for å videreføre prinsippene som i dag gjelder for tvister i utlandet om arbeidsforhold, men i en forenklet form.

I *punkt 14* drøfter utvalget permisjonsrettigheter. Utvalget går i det alt vesentlige inn for at permisjonsrettigheter for arbeidstakere på skip skal utvides og klargjøres slik at de tilsvarer rettighetene etter arbeidsmiljøloven. Utvalget foreslår å samle bestemmelser om permisjoner i skipsarbeidsloven kap. VII.

Punkt 15 omfatter utvalgets vurderinger av lovutkastet kap. VIII Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter, og merknader til kapitlets bestemmelser om omsorgsplikt ved sykdom og skade, omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse, omkostningsdekning, erstatning for eiendeler som blir skadet eller går tapt og plikt til å ta vare på eiendeler som etterlates om bord. Utvalget går inn for at plikten til å sørge for å overholde disse bestemmelsene ligger på rederiet og skipsføreren. Dette er et unntak fra utgangspunktet om at det er arbeidsgiveren som skal sørge for å oppfylle lovens krav. Videre forslår utvalget at pliktene etter kapitlet gjelder overfor «den som har sitt arbeid om bord». Dette innebærer et avvik fra lovens hovedinnretning om at det er arbeidstakere med en viss tilknytning til skipets drift som beskyttes av loven.

Punkt 16 gjelder lovutkastet kap. IX Skipstjenesten. På tilsvarende måte som i lovutkastet kap. VIII er plikten til å sørge for oppfyllelsen av bestemmelsene i dette kapitlet lagt på rederiet/skipsføreren, og omfatter alle som har sitt arbeid om bord. Kapitlet inneholder bestemmelser av ulik karakter, om kontrolltiltak, rett til å ta med eiendeler om bord, skipsførerens plikter ved alvorlige forbrytelser om bord, rett til å gå i land i fritiden, rett til å fratre arbeidet på skipet, krav om hvilke bestemmelser som skal være tilgjengelige om bord og rett til å fremsette klage. Bestemmelsen om kontrolltiltak er ny. Klageretten er i det vesentlige en videreføring av 2008-endringen i sjømannsloven (ikke i kraft). Et *mindretall* vil gi den som har sitt arbeid om bord rett til å fratre arbeidet på skipet ved pirat- og terrorfare. For øvrig er bestemmelsene i all hovedsak videreføringer av sjømannslovens regler, men i en noe forenklet form og tilpasset MLCs krav.

Punkt 17 inneholder vurderinger og merknader knyttet til skipsarbeidslovens kap. X Vern mot diskriminering. Utvalget går inn for å videreføre diskrimineringsvernet som ble innført i 2007, med enkelte mindre tilpasninger til annen diskrimineringslovgivning.

Vurderinger og merknader til lovutkastet kap. XI Informasjon og drøfting er gitt i *punkt 18*. Utvalget foreslår å videreføre de bestemmelsene som ble innført i 2007, med enkelte mindre justeringer.

Punkt 19 gjelder utvalgets vurderinger knyttet til lovutkastet kap. XII Tilsyn og sanksjoner. Utvalget går for det første inn for å videreføre regler om tilsyn og forvaltningstiltak, som ble vedtatt ved 2008-endringen av sjømannsloven. Det er imidlertid valgt en lovteknisk forenkling ved at skipsarbeidsloven viser til skipssikkerhetslovens bestemmelser om tilsyn og forvaltningstiltak. For det andre foreslår utvalget en ny bestemmelse som gir hjemmel for å fastsette overtredelsesgebyr ved brudd på enkelte av lovens bestemmelser. Endelig går utvalget inn for å videreføre den straffebestemmelsen som ble vedtatt i 2009.

2.7 Vurderinger av øvrige bestemmelser

Punkt 20 i utredningen inneholder utvalgets vurderinger av øvrige bestemmelser.

Som nevnt går utvalget inn for at offentligrettslige krav til skipet som arbeidsplass primært påhviler rederiet og samles i skipssikkerhetsloven. Utvalget foreslår derfor å utvide skipssikkerhetslovens regulering av personlig sikkerhet i kap. 4 med et krav om at arbeidsmiljøet om bord skal være fullt forsvarlig. Videre mener utvalget at arbeidsgiver bør ha et medansvar for egne arbeidstakeres arbeidsmiljø og foreslår derfor en medvirkningsplikt for arbeidsgiver etter skipssikkerhetsloven. Utvalget har valgt ikke å foreslå fullstendige regler om tilsyn og forvaltningstiltak i skipsarbeidsloven. I stedet er det vist til tilsynsreglene i skipssikkerhetsloven. Dette gjør det nødvendig med visse justeringer i skipssikkerhetsloven kap. 7 og 8 om tilsyn og forvaltningstiltak.

Som det fremgår ovenfor er utvalget enig om at adgangen til å fravike loven for NIS-skip skal omfatte de bestemmelsene i skipsarbeidsloven som svarer til bestemmelser i sjømannsloven som i dag kan fravikes. Fraviksadgangen bør også omfatte nye regler i skipsarbeidsloven som har sammenheng med bestemmelser som kan fravikes. NIS-loven § 8 forslås endret i tråd med dette.

Flertallet vil videreføre dagens utforming av fraviksadgangen, slik at fravik må skje ved tariffavtale. *Mindretallet* foreslår at det i stedet bør fastsettes unntak direkte i skipsarbeidsloven. Videre mener *flertallet* blant flertallets medlemmer at departementet bør få hjemmel til å fastsette i forskrift hvilke fravik som gjelder, for det tilfellet at partene ikke kommer til enighet før lovens ikrafttredelse. Forskriftshjemmelen foreslås inntatt i skipsarbeidslovens bestemmelser om ikrafttreden. *Mindretallet* blant flertallets medlemmer ser ikke behovet for en slik «reserveløsning».

Utvalget finner det naturlig at det håndhevingsapparatet som er etablert for å behandle klager på diskriminering skal kunne benyttes ved brudd på diskrimineringsvernet i skipsarbeidsloven. At sjømannslovens diskrimineringskapittel ikke har vært omfattet av håndhevingsapparatets kompetanse, synes å skyldes en forglemmelse. Utvalget foreslår derfor at skipsarbeidsloven kap. X Vern mot diskriminering tas inn i diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd.

2.8 Vurdering av konsekvensene ved forslaget

Administrative og økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag er drøftet i *punkt 21*.

Forslaget fører til et behov for gjennomgang av gjeldende forskrifter og enkelte nye forskrifter. En betydelig del av det forskriftsarbeidet som gjøres i forbindelse med 2008-endringen, vil imidlertid kunne benyttes. Merarbeidet er opplyst å medføre behov for et halvt årsverk.

Endringen av sjømannsloven i 2008 med regler om tilsyn og forvaltningstiltak ble ansett å få konsekvenser for tilsynets organisering og ressursbruk. Utvalgets forslag på disse punktene innebærer ikke ytterligere administrative eller økonomiske konsekvenser. Det samme gjelder utvalgets forslag til straffebestemmelse, som svarer til endring i 2009 i sjømannsloven. Utvalget har imidlertid foreslått en ny bestemmelse om overtredelsesgebyr. Dette vil medføre noe økt administrasjon og økte utgifter, men også visse inntekter. For øvrig legger utvalget til grunn at ny skipsarbeidslov vil skape et behov for informasjon og veiledning fra offentlige myndigheter, men går ut fra at dette kun vil utløse minimale kostnader.

Utvalgets forslag viderefører i hovedsak den gjennomføringen av MLC som skjedde ved 2008-endringen. Utvalget mener at de konkrete justeringer som er gjort i lovutkastet, ikke vil få betydelige konsekvenser for næringen. Videre anses lovutkastet å være i tråd med ILO-konvensjon nr. 188 om arbeidstakere på fiskefartøy, på samme måte som sjømannsloven. En ratifikasjon av denne vil derfor ikke få ytterligere konsekvenser.

Forslaget til ny skipsarbeidslov innebærer enkelte nye bestemmelser som er gitt på bakgrunn av tilsvarende regler i arbeidsmiljøloven. Enkelte av disse endringene vil kunne gi økt administrativ og økonomisk belastning for arbeidsgivere og rederier, uten at det er mulig å angi konkrete beløp. Samtidig innebærer forslaget en opprydning i et komplisert og uoversiktlig regelverk. Dette antas over tid å gi lavere kostnader ved administrering av regelverket fra arbeidsgiveres og rederienes side.

Til slutt er utvalget enig om at forslaget ikke i særlig grad påvirker konkurransedyktigheten til NIS.

Kapittel 3
Den norske flåten

3.1 Innledning

Utvalget har funnet det nødvendig med en kortfattet beskrivelse av den norske flåten, for å gi et inntrykk av de arbeidsforholdene som kan tenkes omfattet av et nytt regelverk.

3.2 De norske skipsregistrene

Det er to skipsregistre i Norge, norsk ordinært register (NOR) og norsk internasjonalt skipsregister (NIS). NOR er det opprinnelige norske registeret. NOR-registeret ble frem til 1992 administrert av domstolene, men ble fra 1992 administrert av Skipsregistrene. Den 1. januar 2012 ble Skipsregistrene slått sammen med Sjøfartsdirektoratet. Formålet med sammenslåingen er å etablere en enhetlig sjøfartsadministrasjon som er godt rustet til å møte samfunnets krav til sikkerhet, miljø og service på skipsfartsområdet.

Lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten (sjøloven eller sjøl.) kap. 2 gir nærmere regler om NOR-registeret. Sjøl. § 11 annet ledd første punktum fastslår at ethvert norsk skip med største lengde 15 meter eller mer, skal innføres i NOR eller NIS. Sistnevnte ble etablert ved lov 12. juni 1987 nr. 48. NIS-registeret tar sikte på skip i utenriks fart, og ble opprettet med det formål å etablere et internasjonalt norsk kvalitetsregister, som dermed kunne hindre den stadig økende utflaggingen av norske skip. Dette oppnås særlig gjennom adgang til å benytte utenlandske sjøfolk på nasjonale vilkår. Ved å beholde norske skip under norsk flagg, ville hele det norske maritime miljø bli styrket.[1]

I de senere årene har utflagging fra NIS vært økende. Regjeringen lanserte kampanjen «Norge som maritimt vertsland» for å styrke norsk flagg høsten 2009. Formålet med kampanjen var å trekke utflyttet norsk virksomhet tilbake til Norge samt å vekke interesse hos utenlandske aktører til å velge Norge som lokaliseringsalternativ for maritim virksomhet. Strategien ble videreført i 2010, med fokus på markedsføring og tett dialog med brukerne av registeret.[2]

3.3 Sammensetningen av den norske flåten

Handelsflåten består av skip på 100 bruttotonn og over. Pr. 31. desember 2011 utgjorde handelsflåten NOR 891 skip, med en bruttotonnasje på 1 997 311, mens handelsflåten NIS utgjorde 518 skip, med en bruttotonnasje på 13 652 759.[3]

Registrerte skip og fartøy i NOR og NIS omfatter imidlertid mer enn ovennevnte tall gir anvisning på. Dette skyldes at bl.a. fiskefartøy, spesialskip, tanklekter og lekterskip ikke regnes til handelsflåten.

I NOR var det pr. 31. desember 2010 registrert 15 580 fartøy, med en samlet brutto tonnasje på 3 290 164. Totalt økte NOR-flåten med ca. 9,8 % i 2010. Hovedvekten av nye registrerte fartøyer var fritids- og fiskefartøy samt mindre arbeidsbåter.

Av skipene i NOR over 100 bruttotonn seiler ca. 650 i innenriksfart. Disse skipene omfatter lasteskip, hurtigruteskip, ferger, hurtigbåter, slepebåter, skoleskip, brønnbåter, redningsskøyter samt spesialskip.[4]

Av skipene i NOR over 100 bruttotonn seiler 226 i utenriksfart. Av disse er flest offshore serviceskip (198), deretter andre tørrlastskip (19), så passasjerskip og ferger (6) og bøyelaster og lagerskip (3).[5]

Overføringene fra NOR ble kraftig redusert i 2010 til 251 mot 409 i 2009. I 2010 ble det overført 26 skip til NIS. Øvrige land det overføres flere fartøyer til er Færøyene, Panama og Danmark. Bakgrunnen for nedgangen i overføringene fra NOR kan bl.a. være det faktum at bortfall av fysisk

[1] Ot.prp. nr. 45 (1986-1987) s. 10.

[2] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2011.

[3] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2011.

[4] Opplysninger fra NHO Sjøfart.

[5] Statistikk fra Norges Rederiforbund.

måling av fartøyer under 15 meter ble innført pr. 1. januar 2010 og har gjort registreringsprosessen enklere. Innføring av etterskuddsbetaling fra samme tidspunkt bidro også til en smidigere registreringsprosess. [6]

I 2011 har NOR hatt en økning på 857 fartøy. Pr. 31. desember 2011 var det totalt registrert 16 437 fartøy med en bruttotonnasje 3 386 917. I 2011 ble det satt ny rekord for innmeldte fartøy: 1 153 nye fartøy, som er 57 flere enn den tidligere rekorden fra 2008. Økningen i nyregisteringer har særlig sammenheng med at registeret er blitt mer kjent blant eiere av mindre fartøyer og registreringens betydning for å sikre rettsvern for pant. [7]

Pr. 31. desember 2010 var det registrert 569 skip i NIS. Flesteparten av skipene var såkalte andre tørrlastskip (136), deretter kjemikalietankskip (128), så offshore serviceskip (127), bulkskip (59), gasstankskip (48), andre oljetankskip (44), kombinasjonsskip (12), bøyelaster og lagerskip (8) og passasjerskip og ferger (7).[8]

I 2010 var det 100 nyregistreringer i NIS. Samtidig økte utflagging fra registeret, og det ble slettet til sammen 115 skip. Mange av slettingene var rene overføringer til annet register. Norske eiere førte over 35 skip til annet flagg. Pr. 31. desember 2010 var det registrert 974 norskeide skip under utenlandsk flagg. I tillegg kommer også mange overføringer av skip med utenlandsk eierskap. Mange av disse overføringene skyldes en ny skatteavtale med Polen. Overføring til Malta økte kraftig i 2010 til 17 mot to i 2009. I tillegg økte overføringen til Marshalløyene betydelig, fra tre i 2009 til ni i 2010.

Andelen av utenlandsk registrert eierskap for NIS-skip ble redusert med ca. 15 % i 2010. Det var ved utgangen av 2010 registrert 135 skip med utenlandsk registrert eierskap. Størst reduksjon var det for skip som er eiet av danske og svenske selskaper.[9]

I 2011 har NIS hatt en nedgang på 21 skip. Pr. 31. desember 2011 var det totalt registrert 548 skip. Etter en rekordstor tilgang og avgang i 2010 var tallene for 2011 ganske like tidligere år. Utflaggingen som følge av skatteavtalen med Polen var mindre enn forventet. Det var heller ingen overføringer til Malta og Marshalløyene. Overføringer fra NIS til NOR økte imidlertid fra fem i 2010 til 12 i 2011.[10]

[6] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2010.
[7] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2011.
[8] Statistikk fra Norges Rederiforbund.
[9] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2010.
[10] Skipsregistrene NIS/NOR Årsrapport 2011.

3.4 Offshore og flyttbare innretninger

Pr. 1. januar 2011 var det registrert ni norske flyttbare innretninger.[11]

3.5 Fiskeri

Ifølge Fiskeridirektoratets register over merkepliktige fiskefartøy finnes det 6 256 registrerte fiskefartøy i Norge. Av disse er 266 fartøy større enn 28 meter lengste lengde, et vanlig skille mellom havfiskeflåten og kystfiskeflåten.

Fiskeriflåten spenner over hele spekteret fra små åpne fartøy som driver fiskerivirksomhet i svært begrenset utstrekning, til store sjøgående fartøy som driver omfattende fiskerivirksomhet over betydelige havområder.

3.6 Sysselsatte på norske skip og flyttbare innretninger

Tidligere utarbeidet Norges Rederiforbund statistikk over sysselsatte på norske skip og flyttbare innretninger. For årene etter 2009 er det ikke utarbeidet statistikk som skiller mellom skip og flyttbare innretninger. For å gi en viss oversikt over de faktiske forhold vises det dermed til statistikk fra både 2009 og 2010.

Pr. juni 2009 var det registrert totalt 10 465 nordmenn på norske skip og flyttbare innretninger. Med skip menes i denne sammenheng passasjerskip og ferger (tonnasje i 1000 bruttotonn), gasstankskip, kjemikalietankskip, bøyelaster og lagerskip tørrlastskip, andre oljetankskip, kombinasjonsskip, bulkskip, andre tørrlastskip og offshore serviceskip.

Av de 10 465 sysselsatte nordmenn arbeidet 9 225 på skip, mens 1 240 arbeidet på innretninger.

På norskeide skip og flyttbare innretninger under utenlandsk flagg var det registrert 4 950 nordmenn.[12]

Sysselsatte utlendinger på norske skip og flyttbare innretninger var registrert til 13 050. På skip og flyttbare innretninger registrert i NOR arbeidet det 710 utlendinger, mens 13 995 utlendinger arbeidet på skip registrert i NIS.[13]

Pr. 31. desember 2010 var det til sammen sysselsatt 30 972 sjøfolk på norske skip (sjøfart og

[11] Statistikk fra Norges Rederiforbund.
[12] Norges Rederiforbund, Årsrapport 2009.
[13] Norges Rederiforbund, Årsrapport 2009.

kysttrafikk med passasjerer og gods, og passasjertransport på elver og innsjøer).

På skip registrert i NOR var det 15 029 nordmenn og 1 202 utlendinger. På de 650 skipene registrert i NOR som seiler i innenriks fart var det sysselsatt ca. 7 000 arbeidstakere.[14]

På skip registrert i NIS var antallet 2 401 nordmenn og 12 340 utlendinger.[15]

De fleste registrerte fiskefartøyene er små båter hvor eier driver fiske alene. Det finnes ikke statistikk over antall fiskere ansatt hos andre, og slik statistikk ville uansett være beheftet med mangler fordi mange driver fiske på egen båt enkelte sesonger, og tar hyre på andre båter deler av året. Imidlertid var det 10 230 personer som hadde fiske som hovedyrke i 2011, og 2 552 personer som hadde fiske som bijobb.[16]

3.7 Ansettelsesordninger

3.7.1 Innenriksfart

De fleste rederiene i innenriksfart er enten organisert i i NHO Sjøfart eller Fraktefartøyenes Rederiforening. Skipene som seiler innenriks er registrert i NOR og er typisk fartøyer som driver gods- eller passasjertransport samt spesialfartøyer.

I disse rederiene, som i det alt vesentligste er organisert som aksjeselskaper, er det rederiet som er arbeidsgiver (dvs. det skipseiende selskapet). Rederiene benytter ikke underentreprenører med egne ansatte på skipene.

Til sammen er det ca. 5 200 arbeidstakere sysselsatt i NHO Sjøfart sine medlemsrederier. Disse arbeidstakerne er fast ansatt på rundt 400 skip som omfatter hurtigruteskip, lasteskip, ferger, hurtigbåter, slepebåter, skoleskip og redningsskøyter. I tillegg kommer vikarer og sesongansatte.

I rederiene tilknyttet Fraktefartøyenes Rederiforening er det ca. 1 700 fast ansatte arbeidstakere på rundt 270 skip som omfatter lasteskip (bulk og stykkgods), tankskip og slepebåter. I tillegg kommer vikarer og sesongansatte.

3.7.2 Utenriksfart

I utenriksfart, herunder offshore servicefartøyer på norsk sokkel, gjør det seg gjeldende en stor grad av variasjoner knyttet til hvorledes ansettelsesforholdet er organisert.

I utenriksfart er det vanlig med fullintegrerte rederier (et selskap eller gruppe av selskaper med felles ledelse som både eier og driver skipene), men her ser man også mange eksempler på oppsplitting av rederifunksjonene (eierskap og de ulike driftsfunksjonene), der noen selskaper er rene skipseiende selskaper som leier ut skipene på bareboat eller t/c, mens andre har spesialisert seg på de enkelte driftsfunksjoner, kommersiell drift, teknisk drift og/eller bemanning. Selskaper som kun har ansvar for drift omtales ofte som managementselskaper.

I fullintegrerte rederier er det blitt vanlig å ha sjøansatte og landansatte i egne selskaper. I tillegg til rederibeskatningsordningen som nevnt nedenfor, er en av årsakene til dette knyttet til reglene i lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon (foretakspensjonsloven), der det er et krav om at alle ansatte i et foretak skal ha samme pensjonsordning. Dette henger sammen med at det innenfor flere tariffområder for sjøfolk er etablert pensjonsordninger fra 60 til 67 med ytelsespensjon. Her må de sjøansatte ansettes i egne selskaper for at disse ordningene ikke skal komme til anvendelse for de landansatte.

I utenriksfart er det blitt stadig mer vanlig at rederiene har satt ut ansvaret for bemanningen til egne selskaper (managementselskaper/bemanningsselskaper) som for eksempel opptrer «on behalf of the owner». Ansettelsesforholdet er dermed knyttet til bemanningsselskapet som igjen «leier» ut mannskap til rederiet. Dette er også en helt vanlig måte å organisere skipsfarten på internasjonalt.

Bemanningsselskapene er ofte eksterne selskaper, som kan være et norsk eller utenlandsk selskap. Eksterne selskaper benyttes bl.a. for utenlandske arbeidstakere på NIS-skip, og ofte for norske ansatte på offshore servicefartøyer. Mange rederier har imidlertid også interne arbeidsgiverselskap. Eierselskapet overlater normalt operasjonen og driften av skipet til ett av rederiforetakets selskaper, slik at funksjonene er delt slik at et selskap forestår kommersiell drift og et annet selskap teknisk/administrativ drift. Arbeidsgiverfunksjoner kan utøves av et av de nevnte driftsselskapene, men arbeidsgiver kan også være et eget selvstendig selskap som er overlatt arbeidsgiveroppgaver av skipets eier, bareboat-befrakter eller et av driftsselskapene.

Som nevnt ovenfor, er en av årsakene til denne organiseringen at det ved innføring av tonnasjeskatteordningen i 2007 ble fastsatt regler om at

---

[14] Opplysninger fra NHO Sjøfart.

[15] Prop. 1 S (2001-2012) kap. 907.

[16] Tallene er hentet fra Fiskeridirektoratets hjemmeside, se http://www.fiskeridir.no/statistikk/fiskeri/fiskere-fartoey-og-tillatelser/opplysninger-om-fiskere-fra-fiskermanntallet

bare selskaper uten arbeidsgiveransvar ville kunne innrømmes tonnasjeskatt, jf. lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) § 8-13. Dette medvirket til at ordninger med et eget arbeidsgiverselskap adskilt fra de selskaper som eide eller drev skipene ble svært utbredt. Tonnasjeskatteordningen er i dag noe modifisert og tillater at det selskapet som innrømmes tonnasjeskatt, kan ha arbeidsgiveransvar som kan betraktes som «legitimt».

3.7.3 Fiske

Innenfor fiske er det mest praktiske at rederiet står som arbeidsgiver, men ansettelsesavtalen knyttes som oftest til et bestemt fartøy i rederiet. Dette kan være mest praktisk i rederier som driver ulike fartøytyper, og der det ikke nødvendigvis er kompetanseoverlapp mellom de ulike fartøyene. Imidlertid er det mest vanlig med ett eller få fartøy i rederiet innen samme fartøytype, og da er det også i fiskerinæringen et normalt rederiansettelsesforhold.

Noen fiskerier er imidlertid typisk sesongpregede, eksempelvis torskefiske i Lofoten. I slike sesongfiskerier er det svært vanlig å ansette sesongfiskere. Sesonghjelperen ringes opp, deltar og forlater etter endt sesong, og har gjerne ansettelse på et annet fartøy eller driver fiske med eget fartøy øvrige deler av året.

3.8 Arbeidstidsordninger

Skipsfarten er en sammensatt og forskjelligartet næring og det samme gjelder for sjøfolks arbeids- og livsvilkår. Det arbeidsrettslige regelverk for skipsfarten omfatter alt fra arbeidstakere som har en arbeidsordning som innebærer at de kan gå hjem hver dag ved arbeidstidens slutt til arbeidstakere som har avløsningsordninger som innebærer at de kan være på skip i flere måneder i utenriksfart.

Til illustrasjon kan nevnes arbeidstidsordningene i innenriks fart.

Tariffavtalene for passasjerskip i ferge og lokalfart (ferger og hurtigbåter) er basert på at det praktiseres skiftordninger. Skiftordningene varierer, noen skifter hver dag mens andre kan være om bord i flere dager. Det kan være fra to til fire skift knyttet til det enkelte fartøy. Det er ikke lugarer på hurtigbåtene og i den utstrekning skiftordningen fordrer at det er behov for overnatting utenfor bopel er dette tilrettelagt av rederiet.

Tariffavtalene for passasjerskip i kystfart er basert på at det praktiseres to-vaktordning – vaktordning med seks timer vakt og seks timer fri. Vaktordningen innebærer at det arbeides minst 12 timer i døgnet. Det praktiseres at den enkelte har 22 dager om bord etterfulgt av 22 dager fri.

Tariffavtalene for ansatte på slepebåter er for en stor del basert på at besetningen er om bord en uke etterfulgt av en uke fri.

Tariffavtalene for ansatte på skoleskip er basert på at det i det alt vesentligste praktiseres en dagtidsordning hvor den ansatte reiser mellom bopel og skip hver dag.

Kapittel 4
Norsk regelverk

4.1 Innledning

Det norske regelverket som omhandler de som arbeider om bord på skip, fremstår i dag som nokså sammensatt og komplisert. Det er flere lover på området, og flere forskrifter er gitt med hjemmel i disse lovene. Ved siden av lovgivning og forskrifter spiller tariffavtaler og individuelle avtaler en vesentlig rolle for partenes gjensidige rettigheter og plikter i et arbeidsforhold.

Videre er regelverket i stor utstrekning påvirket av Norges internasjonale forpliktelser og de konvensjoner vi er bundet av. Et stort antall konvensjoner og rekommandasjoner (anbefalinger) som gjelder arbeidsforhold for sjømenn er utarbeidet av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Den europeiske union (EU) har i de senere år også vært en aktiv regelprodusent på arbeidsrettens område. Flere av direktivene på arbeidsrettens område gjelder ikke for sjøgående skip og vil dermed ikke få anvendelse på store deler av sjømannsretten. Imidlertid er det flere direktiver som også kommer til anvendelse på skipsfartens område. Via EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å innta disse i norsk rett. Det internasjonale regelverket behandles i punkt 5.

Her redegjøres for hva det norske regelverket i dag består av.

4.2 Sjømannsloven

De arbeidsrettslige forhold til sjøs er i dag i hovedsak regulert i sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18 (sjømannsloven eller sjml.).

Sjømannsloven inneholder de fleste regler om hvilke rettigheter og plikter sjømann (arbeidstaker) og reder (arbeidsgiver) har overfor hverandre. Enkelte av lovens bestemmelser tar bare sikte på å utfylle ufullstendige avtaler og kommer således bare til anvendelse når ikke annet er avtalt. I det alt vesentlige har loven karakter av sosial vernelov. Hvor det ikke er uttrykkelig sagt at loven kan fravikes, vil bestemmelser i arbeidsavtalen som stiller sjømannen dårligere enn det som følger av loven, være ugyldig.[1] Det er derimot ikke noe i veien for å avtale bedre vilkår for sjømannen.

Sjømannsloven behandles nærmere i punkt 4.8, og det vises til det som skrives der.

Arbeidsmiljø og sikkerhet henger tett sammen. Ved vedtakelsen av lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven eller ssl.) ble flere bestemmelser av sikkerhetsmessig karakter flyttet fra sjømannsloven til skipssikkerhetsloven. Skipssikkerhetsloven behandles nærmere i punkt 4.4.

4.3 NIS-loven

Den andre sentrale lov for sjøfolk som arbeider på skip registrert i NIS er lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven). NIS-loven gir adgang til å ansette utenlandske sjøfolk på nasjonale lønnsvilkår.

For skip registrert i NIS gjelder norsk lov med mindre annet er bestemt, jf. NIS-loven § 3 første ledd. Utgangspunktet er derfor at sjømannsloven gjelder fullt ut for skip registrert i NIS. Tanken er at registeret ikke skal skille seg vesentlig fra standarden i norsk skipsfart for øvrig.[2]

Med hensyn til mannskapets rettsforhold er det likevel åpnet for at en rekke av bestemmelsene i sjømannsloven kan fravikes i tariffavtale. I forarbeidene er unntaksadgangen begrunnet med at tariff- og arbeidsforhold for skip i NIS bør være tilpasset internasjonalt anerkjent praksis for forhandlinger om tariff- og arbeidsavtaler.[3] Unntakene vil bli nærmere omtalt i forbindelse med de respektive paragrafer i gjeldende lov og i utkastet til ny lov.

---

1 Andreassen 1983 s. 12 og ND 1943 s. 497 NH.

2 Ot.prp. nr. 45 (1986-1987) s. 25.

3 Innst.O. nr. 73 (1986-1987) s. 5.

4.4 Skipssikkerhetsloven

Ved siden av sjømannsloven og NIS-loven er lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven eller ssl.) av stor betydning. Loven var et resultat av en av de mest omfattende lovreformene i maritim sektor i nyere tid, og avløste blant annet lov 9. juni 1903 nr. 7 om Statskontrol med Skibes Sjødygtighet (sjødyktighetsloven). Skipssikkerhetsloven oppstiller offentligrettslige krav til sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsforholdene for sjøfolk. Som nevnt i punkt 4.2 ble flere bestemmelser av sikkerhetsmessig karakter flyttet fra sjømannsloven til skipssikkerhetsloven i 2007.

Skipssikkerhetsloven kommer til anvendelse på norske skip uansett hvor de befinner seg, jf. §§ 2 første ledd første punktum og § 3 første ledd. Loven gjelder også for utenlandske skip som befinner seg i norsk territorialfarvann, økonomisk sone og på kontinentalsokkelen med de begrensninger som følger av folkeretten, jf. §§ 2 første ledd første punktum og 3 annet ledd bokstav a til c. Loven er først og fremst utformet med henblikk på skip i næringsvirksomhet, og kommer ikke til anvendelse på skip under 24 meter største lengde når de brukes utenfor næringsvirksomhet, jf. § 2 første ledd annet punktum.

Det primære formål med loven er å trygge liv, helse, miljø og materielle verdier, jf. § 1. Formålsbestemmelsen understreker at det skal legges til rette for et godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord, for på den måten å trygge liv og helse for de ombordværende. Kap. 4 om personlig sikkerhet inneholder nærmere regler om hvordan denne delen av formålet kan sikres. Et hovedprinsipp fremgår av § 21: Det skal «treffes slike sikkerhetstiltak og andre forholdsregler som er nødvendige for å unngå eller redusere fare for liv og helse for dem som han sitt arbeid om bord». Og etter § 22 skal arbeidet om bord «tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv og helse og til et psykososialt arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte». Videre oppstiller kapitlet regler om bo- og fritidsmiljø (§ 25), forpleining (§§ 26 og 27), verneombud og arbeidsmiljøutvalg (§ 28). Kapitlet har også regler om arbeidstid og hviletid (§§ 23 og 24).

I NIS-loven § 7 er det uttrykkelig sagt at ssl. §§ 23 og 24 også gjelder for skip i NIS. Dette følger imidlertid allerede av hovedregelen i NIS-loven § 3 første ledd, som gir samtlige av reglene i skipssikkerhetsloven anvendelse for skip registrert i NIS.

Også kap. 3 har betydning for sjøfolks arbeidsvilkår. Her oppstilles bestemmelser om teknisk og operativ sikkerhet, herunder sertifikater (§ 13), bemanning og vakthold (§ 15), kvalifikasjonskrav og personlige sertifikater (§ 16), helsekrav (§ 17) og minstealder (§ 18).

Både kap. 3 og 4 viderefører regler fra sjødyktighetsloven og sjømannsloven.[4]

Det er «rederiet» som er det sentrale ansvarssubjekt i skipssikkerhetsloven. Skipssikkerhetslovens rederibegrep bygger på at den som står oppført som driftsansvarlig selskap på skipets sikkerhetsstyringssertifikat i henhold til The International Safety Management Code for the Safe Operation of Ships and Pollution Prevention 1994 (ISM-koden) eller nasjonale bestemmelser om skipssikkerhetsstyringssertifikat gitt av Sjøfartsdirektoratet, er å anse som rederi etter loven, jf. ssl. § 4.

Rederiet har en overordnet plikt til å påse at liv og helse, miljø og materielle verdier beskyttes, i samsvar med kap. 3 og 4, jf. ssl. § 6. Denne påseplikten gjelder uavhengig av at loven pålegger andre en plikt til å sørge for eller medvirke til bestemte forhold. I tillegg til påse-plikten har rederiet en omfattende selvstendig plikt til å sørge for at liv og helse, miljø og materielle verdier beskyttes i henhold til bestemmelsene i kap. 3 og 4. Denne sørge for-plikten for rederiet viker imidlertid der loven har pålagt skipsføreren å sørge for vedkommende forhold.

Skipssikkerhetsloven bygger i stor grad på en rekke internasjonale konvensjoner. Disse stiller krav til bl.a. skipets utrustning, til de som arbeider om bord på skip, til beskyttelse av miljøet og til sjøfolks levevilkår. Konvensjonene er først og fremst utarbeidet av International Maritime Organization (IMO) og International Labour Organization (ILO). Av betydning for sjøfolks arbeidsmiljø er særlig Den internasjonale konvensjonen om normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk, 1978 (STCW-konvensjonen). Konvensjonen stiller krav til utdanning, opplæring, sertifisering og vakthold for sjøfolk. STCW-konvensjonen behandles nærmere i punkt 5.5.1, og det vises til det som skrives der.

4.5 Lover med tilstøtende grenseflater

4.5.1 Innledning

Ved siden av sjømannsloven, NIS-loven og skipssikkerhetsloven er en rekke spesielle rettigheter og plikter i arbeidsforhold regulert ved særskilt lovgivning. I det følgende vil de viktigste av disse lovene bli omtalt.

---

[4] NOU 2005: 14 s. 124.

4.5.2 Sjøloven

Lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten (sjøloven eller sjøl.) har særlig én bestemmelse som er av interesse for sjømannsloven: § 51 om sjøpanterett.

Etter bestemmelsen første ledd nr. 1 er hyre og annen godtgjørelse til skipsføreren og andre som er ansatt om bord, i anledning av deres tjeneste på skipet, sikret med sjøpant i skipet.[5]

Sjøpanterett tilkommer ikke bare sjømenn som er ansatt av rederiet, men også arbeidstakere som er ansatt av bemanningsselskaper eller selvstendige oppdragstakere om bord. Fordi sjøpantet følger skipet vil det også kunne gjøres gjeldende mot andre enn arbeidsgiveren.

Selvstendige oppdragstakeres vederlagskrav er derimot ikke sikret med sjøpanterett.

Som «hyre» anses ikke bare den ordinære hyre, men også ekstragodtgjørelse for overtid,[6] ekstragodtgjørelse for arbeid utenfor sjømannens ordinære arbeidsplikt,[7] feriegodtgjørelse,[8] sykehyre[9] mv. I samme stilling kommer andre utbetalinger som har tilknytning til tjenesteforholdet, som for eksempel kost- og losjigodtgjørelse[10] og reisepenger.[11] Saksomkostninger til inndrivelse av hyrekrav eller annen godtgjørelse er utstyrt med samme sjøpanterett som det krav som inndrives.[12] Det samme gjelder beløp som blir trukket til dekning av skatter eller avgifter som knytter seg til den enkelte sjømanns hyrekrav.[13]

Sjøpanterett gjelder ikke bare for hyrekrav som påløper mens sjømannen tjenestegjør om bord i skipet, men også for hyrekrav som påløper i perioder enten før tjenesten om bord tiltres, eller etter at tjenesten om bord er fratrådt.[14] Etter overgangen til rederiansettelse må det imidlertid for hyrekrav som påløper før tjenesten om bord er tiltrådt, eller etter at den er fratrådt, være et vilkår for sjøpanterett at sjømannen kan anses knyttet til et bestemt skip.[15]

Sjøpant har fortrinnsrett foran alle andre heftelser på skipet, jf. § 52 første ledd, og krav på hyre har førsteprioritet (med unntak for krav på bergelønn mv., jf. § 52 annet ledd). Sjøpanteretten foreldes etter ett år fra den dagen «fordringen oppstod», jf. § 55.

4.5.3 Arbeidsmiljøloven

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.) er den sentrale verneloven på arbeidslivets område. Loven omfatter i utgangspunktet alle private og offentlige virksomheter og alle kategorier arbeidstakere. Loven inneholder bestemmelser om arbeidsmiljø, arbeidstid og kontraktsvern, herunder krav til ansettelsesavtalen, regler om midlertidig ansettelse og innleie av arbeidskraft, utstasjonering av arbeidstakere, virksomhetsoverdragelse, oppsigelse og avskjed og saksbehandlingsregler og prosessregler ved opphør av arbeidsforhold.

Arbeidsmiljøloven gjelder imidlertid ikke for «sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip», jf. § 1-2 nr. 2 bokstav a. Regelen var den samme i den gamle arbeidsmiljøloven fra 1977. Unntaket er begrunnet med at sjømannsloven har egne regler for arbeidsmiljø. Det må altså trekkes en grense mellom de arbeidsforhold som omfattes av sjømannsloven og de som omfattes av arbeidsmiljøloven.

Avgrensningen mellom «sjøfart» og annen virksomhet kan medføre vanskelige spørsmål i praksis. Det må legges til grunn at det som utgangspunkt er virksomhet på norske skip som omfattes. Skipsbegrepet må normalt forstås som en flytende innretning som er hul, som er beregnet på å bevege seg på eller gjennom vannet, og som har en viss størrelse. Uttrykket sjøfart omfatter ikke bare alt arbeid om bord som har med driften av selve skipet å gjøre, men også annet arbeid som ut fra den type skip det er tale om, normalt utføres om bord. I Rt. 1989 s. 624 fant Høyesterett at arbeidsmiljølovens bestemmelser fikk anvendelse overfor en fiskeoppdretter, hvor denne transporterte fôr til oppdrettsanlegget med en 16 fots plastbåt med 30 hk motor. Transporten av fôret måtte «anses som et naturlig, integrert ledd i virksomheten med oppdrettsanlegget og ikke som sjøfart». Selv om dykking foregår fra skip, faller dykkervirksomhet som utgangspunkt utenfor begrepet sjøfart, se Rt. 2007 s. 1458. Skal dykking komme inn under sjøfartsbegrepet, må de som utfører virksomheten ha særskilt tilknytning til skipet, for eksempel tilhøre skipets mannskap. jf. Rt. 2007 s. 1458 avsnitt 17.

Som utgangspunkt kommer arbeidsmiljøloven til anvendelse på petroleumsvirksomhet, her-

---

5 ND 1951 s. 404 NH.
6 ND 1935 s. 65 Bergen.
7 ND 1954 s. 261 Eidsivating og ND 1933 s. 113 Oslo.
8 ND 1935 s. 65 Bergen.
9 ND 1930 s. 133 NH og ND 1953 s. 511 Eidsivating.
10 ND 1931 s. 73 Bergen.
11 ND 1930 s. 133 NH, ND 1957 s. 206 Moss og ND 1951 s. 478 Steigen.
12 Rt. 1978 s. 1554.
13 Rt. 1978 s. 1554.
14 Rt. 1929 s. 640.
15 Andreassen 1983 s. 85.

under virksomhet på de permanent plasserte innretningene, på den norske kontinentalsokkelen, jf. aml. § 1-3. For flyttbare innretninger gjelder arbeidsmiljøloven og forskrift 12. februar 2010 nr. 159 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og enkelte landanlegg (rammeforskriften) når innretningen brukes ved gjennomføring av petroleumsvirksomhet på norsk sokkel, men ikke når de er under forflytning utenfor petroleumslovens virkeområde, eller for petroleumsvirksomhet på utenlandsk sokkel. Grensedragningen mellom arbeidsmiljøloven og sjømannsloven oppstår imidlertid i forhold til flyttbare innretninger som benyttes i petroleumsvirksomheten, hva enten det er innretninger med skipsform, eller andre typer flyttbare innretninger.

Forskrift av 31. januar 1986 nr. 222 om sjømannslovens virkeområde (virkeområdeforskriften) [16] § 1 nr. 1 fastsetter at sjømannsloven kommer til anvendelse for alle som har sitt arbeid på norske flyttbare innretninger så langt ikke annet følger av arbeidsmiljøloven og forskrift 31. august 2001 nr. 1016 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (rammeforskriften) med vedlegg. Rammeforskriften er imidlertid opphevet gjennom en ny rammeforskrift, jf. forskrift 12. februar 2010 nr. 159. Den opphevede rammeforskriftens vedlegg ga enkelte bestemmelser i sjømannsloven anvendelse på norskregistrerte flyttbare innretninger under forflytning og utenfor norsk del av kontinentalsokkelen. Det finnes imidlertid ikke tilsvarende bestemmelser eller et tilsvarende vedlegg til den nye rammeforskriften fra 2010 som regulerer sjømannslovens anvendelse på flyttbare innretninger. Arbeidsdepartementet har opplyst at det i sin tid ble besluttet at vedlegget skulle skilles ut som egen forskrift. Forskriftsutkastet har vært på høring, men er ikke fastsatt i påvente av en endelig grenseoppgang mellom denne forskriften og forskrifter fastsatt av Sjøfartsdirektoratet. Den forventes fastsatt i løpet av 2012.

Selv om arbeidsmiljøloven ikke kommer til anvendelse på sjøfartsforhold, er arbeidsmiljøloven den lov det er nærmest å sammenligne sjømannsloven med. Sjømannsloven har klare paralleller til arbeidsmiljølovens regulering, samtidig som den søker å ta hensyn til de særlige forhold som reiser seg i skipsfart.

Allerede i forbindelse med vedtakelsen av arbeidsmiljøloven i 1977 var det uttrykt et ønske om å bringe sjømannslovens bestemmelser på linje med det som gjaldt for arbeidstakere på land. Stortingets kommunal- og miljøvernkomité uttalte:

> «Komiteen er kjent med tilfeller der ansatte innenfor spesielle næringer som er unntatt fra någjeldende arbeidervernlov har hatt et dårligere vern i forhold til bl.a. ansettelsesvilkår, oppsigelse og arbeidstidsbestemmelser enn i arbeidervernloven. Komiteen vil derfor meget sterkt understreke at det må være et absolutt vilkår at bestemmelsene om bl.a. ansettelse, oppsigelse og arbeidstid for de grupper som skal unntas fra arbeidsmiljøloven, generelt må være like gode som for dem som er underlagt loven. Komiteen mener videre at den styrkede stilling de ansatte vil få gjennom den nye verneorganisasjonen og i arbeidsmiljøutvalget på grunnlag av arbeidsmiljøloven, også må føres over på de sektorer som blir unntatt fra loven.»[17]

Ved lovendringen i sjømannsloven 31. mai 1985 nr. 37 ble det videre uttalt:

> «Regjeringen legger med dette fram forslag til harmonisering av sjøfartslovgivningen med arbeidsmiljølovens prinsipper. Regjeringen ser på lovforslaget som et vesentlig sosialt fremskritt for sjøfolkene. De vil få et vesentlig bedre arbeidsrettslig vern. Forslagene til endring av sjøfartslovgivningen omfatter sjømannsloven og sjødyktighetsloven. Endringene foreslås innarbeidet i de eksisterende lover slik at disse beholder sin nåværende oppbygging og terminologi. Ved vurderingen av de substansielle forskjellene, er arbeidsmiljølovens prinsipper lagt til grunn, men på grunn av de spesielle forhold til sjøs er arbeidsmiljølovens løsninger ikke funnet hensiktsmessige i alle sammenhenger. Dette betyr at enkelte av de mer detaljerte bestemmelser i arbeidsmiljøloven ikke foreslås tatt inn i sjøfartslovgivningen, men de viktigste forskjeller vil bli utjevnet. Forslaget har sin bakgrunn i ønsket om at arbeidsmiljøet om bord bør å bygge på de samme prinsipper som de som er lagt til grunn i arbeidsmiljøloven.»[18]

4.5.4 Arbeidstvistloven

Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven, arbtvl.) utgjør sammen med tjenestetvistloven det rettslige hovedgrunnlaget

[16] Fastsatt med hjemmel i sjml. § 1 tredje og fjerde ledd og § 2 bokstav b.

[17] Innst. O. nr. 10 (1976-77) s. 14-15.

[18] Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 3.

for den kollektive arbeidsretten, se også punkt 4.5.5. Arbeidstvistloven gir regler om tariffavtaler og deres rettsvirkning for de arbeidsavtaler hvor arbeidsgiver og ansatt er bundet av tariffavtale. Videre regulerer loven adgangen til arbeidskamp, megling og gir regler om Arbeidsretten.

Arbeidstvistloven gjelder i utgangspunktet for alle arbeidsforhold, både offentlig og privat sektor. Virkeområdet er imidlertid avgrenset mot arbeidstakere som går under tjenestetvistloven, jf. arbtvl. § 1 bokstav a. Loven omfatter dermed arbeidstvister i privat og kommunal sektor, men ikke i statssektoren.

Loven omfatter således skip registrert i NOR og NIS. For skip i NIS er det imidlertid av praktiske grunner åpnet adgang til å avtale i tariffavtale at domstoler i andre land kan benyttes til å løse arbeidstvister, jf. NIS-loven § 6 tredje ledd. Det er i så fall et vilkår at tariffavtalen uttrykkelig bestemmer at tvister om avtalen skal være underlagt domstolene og prosessuelle regler – herunder megling – i et annet land.

4.5.5 Tjenestetvistloven

Lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven, tjtvl.) gir sammen med arbeidstvistloven det rettslige hovedgrunnlaget for den kollektive arbeidsretten, se ovenfor i punkt 4.5.4.

Tjenestetvistloven er avgrenset til å gjelde for arbeidstakere ansatt i statens tjeneste, jf. tjtvl. § 1 første ledd. For arbeidstakere i statens tjeneste som har sitt arbeid på skip, er det dermed tjenestetvistloven som regulerer tariffavtaler og deres rettsvirkninger og prosedyrer og institusjoner for konfliktløsning.

4.5.6 Straffeloven

Straffebudene i den maritime lovgivningen har først og fremst vært nedfelt i kap. 30 og kap. 42 i Almindelig borgerlig Straffelov 22. mai 1902 nr. 10 (straffeloven 1902), som bare i liten grad har vært endret siden 1963. Ved innføringen av skipssikkerhetsloven i 2007 ble det inntatt et eget kap. 10 med straffetrusler for brudd på loven. Fortsatt gjenstår ca. 20 straffebud i de to kapitlene i straffeloven 1902. De straffebestemmelser som direkte berører sjømannsloven er straffeloven 1902 §§ 306, 307, 310, 311, 417 nr. 1 og 3, 421 og 426. Strafferammene i kap. 30 og 42 varierer fra bøter til fengsel i inntil seks år.

Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven 2005) skal avløse straffeloven 1902. Flere av straffebudene i straffeloven 1902 kap. 30 og 42 er ikke videreført i straffeloven 2005, jf. lovendring 19. juni 2009 nr. 74, som tilføyde ny § 54C i sjømannsloven (ikke i kraft). Begrunnelsen for dette er angitt slik:

> «En rekke av straffebudene i straffeloven 1902 kap. 30 og 42 ble ikke foreslått videreført i spesiallovgivningen fordi overtredelsens karakter etter departementets syn ikke er av en slik alvorlighet at samfunnet bør reagere med straff. Se for eksempel §§ 307, 415, 421 og 426. De straffebudene som ikke ble foreslått videreført med denne begrunnelse, gjelder i hovedsak overtredelser av sjømannsloven. Selv om disse straffebudene nok har hatt en viss preventiv effekt for å opprettholde disiplin og orden om bord, vil i dag den mest effektive sanksjonsformen være arbeidsrettslige reaksjoner fra rederi/arbeidsgiver, eventuelt i kombinasjon med erstatning for tap som følge av feil eller forsømmelse. Slike reaksjoner må også anses som adekvate i dag slik at det ikke i tillegg skulle være sterke grunner til også å ilegge straff.»[19]

4.5.7 Ferieloven

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) omfatter enhver arbeidstaker som går inn under sjømannsloven, jf. ferieloven § 2 nr. 2 og forskrift 22. desember 1989 nr. 1285 om ferie for arbeidstakere på skip (ferieforskriften)[20] § 1.

Etter ferieloven har arbeidstakerne et ubetinget krav på å få avviklet tre ukers ferie i tidsrommet 1. juni – 30. september, jf. ferieloven § 7. For arbeidstakere på skip i utenriks sjøfart kan hovedferie som omfatter 18 virkedager gis utenfor denne hovedferieperioden, jf. ferieforskriften § 2 første ledd. Feriepengene skal beregnes som et tillegg til den lønn som utbetales i opptjeningsåret, jf. ferieloven § 10 nr. 1.

4.5.8 Lov om ferie for fiskere

Ferie for fiskere reguleres av lov 16. juni 1972 nr. 43. Flere av bestemmelsene er imidlertid av samme karakter og innhold som ferieloven, og enkelte bestemmelser henviser direkte til bestemmelser i ferieloven.

Loven omfatter alle som har sitt arbeid om bord i fartøy som omfattes av lovens virkeområde,

[19] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 363.

[20] Fastsatt med hjemmel i ferieloven § 2 nr. 2.

jf. § 1, uavhengig av om de er arbeidstakere i tradisjonell forstand, selvstendige næringsdrivende eller fartøyets eier. Fiskerne har rett til minst to ukers ferie avviklet i tidsrommet 16. mai – 30. september, «med mindre driftsmessige grunner gjør det nødvendig å legge ferien utenfor dette tidsrom», jf. § 4 annet ledd. Feriepengene skal tilbakeholdes i fiskerens arbeidsfortjeneste, jf. § 5 første ledd.

4.5.9 Folketrygdloven

Trygdedekning for sjøfolk på norske skip og fiskere på norske fiskefartøyer reguleres av lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

Utgangspunktet er at sjømannen er medlem i folketrygden når vedkommende bor i Norge, jf. § 2-1. Selv om en sjømann oppholder seg utenfor Norge, er vedkommende pliktig medlem i trygden dersom vedkommende er norsk statsborger og er arbeidstaker på et norsk skip (NOR eller NIS), jf. § 2-5 bokstav g.

EØS-borgere på norske skip og norske fiskefartøyer er som hovedregel også medlemmer av folketrygden.[21] Tilsvarende gjelder for sjøfolk bosatt i Norden.[22]

Noen sjøfolk og fiskere er ikke medlemmer i folketrygden selv om de arbeider på norske skip eller norske fiskefartøy.

Unntatt fra medlemskap i folketrygden er arbeidstakere på turistskip registrert i NIS, som arbeider i hotell- og restaurantvirksomhet, jf. § 2-12. Dette gjelder selv om sjømannen er bosatt i Norge. Det er ikke mulig å bli frivillig medlem i folketrygden i en slik situasjon.

Arbeidstaker som bor utenfor Norden og ikke er EØS-statsborger har begrenset medlemskap dersom vedkommende arbeider på NOR-skip eller norsk fiskefartøy, jf. § 2-6 bokstav a og b. Dette medlemskapet gir kun rett til ytelser ved yrkesskade og dødsfall. Personer som er arbeidstaker hos en utenlandsk arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet om bord er imidlertid unntatt fra slikt medlemskap.

Arbeidstaker som bor utenfor Norden og ikke er EØS-statsborger og som arbeider om bord på NIS-skip, er ikke medlem i folketrygden og har ingen trygderettigheter. For denne gruppen er det stilt krav om garanti etter sjml. § 32.

Fiskere som ikke er EØS-statsborgere og bor i et EØS-land utenfor Norden, er ikke medlemmer i folketrygden. Imidlertid gjelder sjml. § 32 for fiskere på fiske- eller fangstfartøy på 100 brutto registertonn og derover, jf. virkeområdeforskriften § 5.

Unntak gjelder også for EØS-borgere som utsendes av arbeidsgiver i bostedsland til tjeneste på norske skip, samt der det er inngått sosialavtale om en annen løsning (Polen, Latvia, Romania).

ILO-konvensjon nr. 186 om sjøfolks arbeids- og levevilkår (Maritime Labour Convention, 2006) stiller som hovedregel opp et bostedsprinsipp for hvor sjøfolk skal ha tilgang til trygdedekning. Det er derfor gjort endringer i de norske reglene for frivillig medlemskap, jf. lov 19. desember 2008 nr. 123.[23] Reglene er endret slik at det blir adgang til å tegne frivillig medlemskap i folketrygden for personer som er fast bosatt i Norge og som arbeider på skip registrert utenfor EØS-området. For skip registrert innenfor EØS-området er flaggstatsprinsippet opprettholdt. Dette innebærer ingen endringer for personer som er ansatt i hotell- eller restaurantvirksomhet om bord på turistskip registrert i NIS. Paragrafen er plassert som ny § 2-7 a i folketrygdloven. Lovendringen vil tre i kraft samtidig med MLC, 20. august 2013.

4.5.10 Sjømannspensjonstrygdloven

Pensjonstrygden for sjømenn er en offentlig tjenestepensjon som ble opprettet ved lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn (sjømannspensjonstrygdloven).

Sjømannspensjonstrygdloven har som hovedformål å yte «tidlig alderspensjon» til sjøfolk mellom 60 og 67 år som oppfyller visse vilkår. Det at sjømenn har pensjonsalder 60 år, innebærer at pensjonssystemet for sjømenn har særtrekk som avviker fra de landbaserte pensjonsordningene som gjelder generelt i samfunnet.

Sjømannspensjon beregnes på grunnlag av pensjonssatser pr. fartsmåned. For å få rett til pensjon må sjømannen etter hovedregelen ha opptjent minst 150 pensjonsgivende fartsmåneder (12 ½ år). Pensjonen ytes for maksimalt 360 fartsmåneder. Dersom det ikke er opptjent nok fartsmåneder for rett til pensjon, kan det på visse vilkår utbetales et engangsbeløp. Pensjon eller engangsbeløp kan ikke ytes hvis pensjonisten har full pensjon fra folketrygden som ufør eller fra avtalefestet pensjonsordning.

---

[21] Jf. rådsforordning (EØS) nr. 1408/71 av 14. juni 1971.

[22] Nordisk konvensjon om trygd undertegnet 18. august 2003 art. 4 og forordning 883/2004.

[23] St.prp. nr. 73 (2007-2008) s. 9.

For rett til ytelser fra fylte 60 år kreves at sjømannen har sluttet i tjenesten til sjøs. Slikt krav gjelder ikke etter fylte 62 år. Pensjon (utenom et inntektsprøvet pensjonstillegg) ytes uavhengig av arbeidsinntekt o.l. i land.

Pensjonen omfatter arbeidstakere på skip på minst 100 bruttotonn som er innført i norsk skipsregister og offshorerelaterte innretninger, jf. § 1 nr. 2. For utenlandsregisterte skip ble det ved lov 29. januar 1993 nr. 27 etablert en pliktig pensjonstrygd for norske og utenlandske arbeidstakere i samme utstrekning som de er medlemmer i folketrygden i henhold til ftrl. § 2-1, dvs. etter hovedbestemmelsen om at norsk trygdemedlemskap omfatter enhver som er bosatt i Norge.

Som arbeidstakere regnes norske statsborgere, statsborgere fra EØS-land, tredjelands statsborgere bosatt i et annet nordisk land[24] og øvrige personer med fast bopel i Norge meldt til folkeregisteret, jf. § 1 nr. 1. Dette gjelder uten hensyn til arbeidstakerens gjøremål og hvem han er tilsatt av. Likt med arbeidstaker regnes reder i full stilling om bord, samt selvstendig restauratør, jf. § 1 nr. 4 bokstav c.

På fiske- og fangstfartøyer over 100 bruttotonn omfatter pensjonstrygden arbeidstakere som er ansatt i stilling om bord som skipsfører, styrmann, bestmann, maskinist, maskinassistent, fyrbøter (motormann), lemper, smører, maskingutt, stuert, kokk eller hjelpegutt.

Unntatt fra pensjonstrygden er arbeidstakere som er medlemmer av Statens Pensjonskasse eller av kommunal eller fylkeskommunal pensjonskasse, statsborgere fra andre EØS/EU-land som omfattes av annet EØS/EU-lands trygdelovgivning og fiskere, jf. § 2. Videre er croupierer, musikere, leger, flygere, flymekanikere, og reparatører som er ansatt og lønnet av håndverksfirma, skipsverft o. l, unntatt fra pensjonstrygden, jf. forskrift 15. november 2000 nr. 1274 § 1-3.[25] Dernest er personer som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomhet ombord på turistskip registrert i NIS unntatt fra pensjonstrygden, jf. § 2.

I lov 19. desember 2008 nr. 123 er det foretatt endringer i sjømannspensjonstrygdloven § 1 nr. 2 som tilsvarer endringen i folketrygdloven § 2-7 a, som gir adgang til utvidet frivillig trygdedekning for personer bosatt i Norge som er i arbeid på utenlandske skip. Lovendringen vil tre i kraft samtidig med MLC, 20. august 2013.

Pr. 31. desember 2010 omfattet pensjonstrygden for sjømenn ca. 29 000 yrkesaktive personer.

4.5.11 Lov om pensjonstrygd for fiskere

Pensjonstrygden for fiskere ble opprettet ved lov 28. juni 1957 nr. 12. Pensjonstrygden omfatter som utgangspunkt alle fiskere som er registrert på blad B i fiskermanntallet, dvs. personer som har fiske og fangst som heltidsyrke. Medlemskapet i ordningen er obligatorisk. Det gjelder imidlertid enkelte unntak fra medlemskapsplikten, bl.a. dersom personen er omfattet av pensjonstrygden for sjømenn.

Pensjonstrygden for fiskere er en tidligpensjonsordning som yter alderspensjon fra fylte 60 til 67 år. Formålet med fiskerpensjonen er å være en nedtrappingspensjon. Det er ikke ment som en fulltidspensjonsordning, og pensjonen kan fritt kombineres med fortsatt arbeidsinntekt.

For å få rett til pensjon må fiskeren etter hovedregelen ha opptjent minst 750 premieuker (15 år). Alderspensjon regnes ikke for mer enn 1560 premieuker (30 år) i alt.

4.5.12 Yrkesskadeforsikringsloven

Anvendelsesområdet for lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring (yrkesskadeforsikringsloven) er nært knyttet til reglene om medlemskap i folketrygden, men det er visse ulikheter. Hovedregelen er at loven får anvendelse for arbeidsgivere i riket.

I forskrift 13. oktober 1989 nr. 1041 er det fastsatt nærmere regler om medlemskap i yrkesskadeforsikringen for arbeidstakere på skip, boreplattformer og lignende. Hovedregelen etter forskriften er at ansatte på norske skip er omfattet av loven under oppholdet på innretningen eller skipet, herunder også medregnet den tid som går med til reise til eller fra arbeidsstedet, dersom transport skjer i arbeidsgivers regi eller er av en slik karakter at den medfører vesentlig økt risiko for skade.

Loven kommer likevel ikke til anvendelse på personer som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomheten ombord på turistskip registrert i NIS. Loven kommer heller ikke til anvendelse på utenlandske statsborgere (ikke EØS) som arbeider på NIS-skip, utenlandsregistrert skip eller som er arbeidstaker hos utenlandsk arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet ombord på NOR-skip i utenriksfart.

---

[24] Nordisk konvensjon om trygd undertegnet 18. august 2003. Konvensjonen får anvendelse på all lovgivning som omfattes av Rådsforordning (EØF) nr. 1408/71, dvs. også for sjømannspensjonstrygdloven.

[25] Fastsatt av styret i Pensjonstrygden for sjømenn med hjemmel i sjømannspensjonstrygdloven §§ 1, 2, 3, 4, 6, 9, 11, 12, 20 og 28.

Etter forskriften punkt I (3) kommer yrkesskadeforsikringsloven til anvendelse på arbeidstakere ansatt på skip, boreplattformer og andre flyttbare innretninger registrert i utenlandsk skipsregister hvis arbeidstakeren er ansatt hos arbeidsgiver i riket.

4.5.13 Skatteloven

Skatteplikten for sjøfolk reguleres av lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven).

Personer med skattemessig bosted i Norge anses som skattepliktige til Norge for all inntekt og formue opptjent på norskregistrert skip (NOR eller NIS), jf. § 2-1. For personer bosatt i Norge vil skatteplikten som hovedregel også gjelde dersom vedkommende jobber på utenlandsregistrert skip.

Personer bosatt i Norden er skattepliktige til Norge ved tjenestegjøring på norskregistrert skip og ved tjenestegjøring på utenlandsregistrert skip som er bareboat-befraktet av norsk selskap, eller ved tjeneste hos norsk rederi eller hos norsk arbeidsgiver som driver virksomhet om bord på slikt fartøy, jf. § 2-3 første ledd bokstav h nr. 2 sammenholdt med den nordiske skatteavtalen art. 15 nr. 3.

Det er flere unntak fra skatteplikten. For det første kan skatteavtale med Norge begrense beskatningsretten. Skipsfarten er internasjonal og så vel sjøfolk, skip og rederi kan ha tilknytning til andre land. En person som er skattepliktig til Norge, vil samtidig kunne være skattepliktig til en annen stat. Norge har inngått skatteavtaler med en lang rekke land for å motvirke dobbeltbeskatning. Som følge av dette er ikke personer som kan godtgjøre at de er skattepliktige til bostedsstaten for hele sin hyreinntekt og hvor dobbeltbeskatning ikke er forebygget gjennom skatteavtale, skattepliktige til Norge.

Videre er personer bosatt utenfor Norden som tjenestegjør ombord på NIS-skip unntatt fra skatteplikt til Norge, jf. § 2-3 første ledd bokstav h, nr. 3.

Etter §§ 6-60 og 6-61 kan henholdsvis fiskere og sjømenn på nærmere vilkår kreve et særskilt fradrag på 30 % av inntekten, begrenset oppad til kr. 80 000.

Verdien av fritt opphold om bord på skip er ikke skattepliktig inntekt for sjøfolk, jf. § 5-15 første ledd bokstav e nr. 1. Det samme gjelder ekstrahyre, tariffmessig hyretillegg for egen kost opptil 16 500 kroner pr. år, effektgodtgjørelse og annen godtgjørelse ved forlis samt krigsrisikotillegg som er opptjent om bord på skip under fart i erklærte krigssoner. Dette gjelder både på norske og utenlandske skip.

Fiskernes hovedinntekt består av såkalt lottinntekt. I skatteoppgjøret behandles lottinntekt som næringsinntekt. Ansatte på fiskefartøy må derfor fylle ut et vedlegg til selvangivelsen (RF-1213) hvor næringsinntekt for lottfiskere beregnes. Her kan de samtidig kreve fradrag for ulike utgifter, under forutsetning av at vedkommende dekker disse selv. Hyreinntekten, som minner mest om andre ansattes lønnsinntekt, innberettes under en egen innberetningskode. Det skyldes at fiskernes lott og hyre er unntatt fra arbeidsgiveravgift, ettersom fiskernes trygdeytelser finansieres gjennom en egen produktavgift som trekkes ved levering av fangst.

4.5.14 Petroleumsskatteloven

Sjøfolk som arbeider om bord på fartøy i petroleumsrelatert virksomhet på norsk kontinentalsokkel er skattepliktige til Norge etter lov 13. juni 1975 nr. 35 om skattlegging av undersjøiske petroleumsforekomster m.v. (petroleumsskatteloven) § 2, jf. § 1. Selv om petroleumsskatteloven har egne og helt spesielle regler på en rekke punkter, vil vesentlige deler av den alminnelige skattelovgivning også komme til anvendelse innenfor lovens virkeområde, jf. petroleumsskatteloven § 2.

4.5.15 Permitteringslønnsloven

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven), er det satt rammer for arbeidsgivers plikt til å betale lønn til permitterte arbeidstakere. I sjøfartsforhold gjelder det ikke noen permitteringsadgang på sedvanemessig grunnlag.[26] Skal rederiet kunne permittere sjømannen, må det ha hjemmel i tariffavtale.[27]

Formålet med permitteringslønnsloven er først og fremst å motvirke uheldig bruk av helt kortvarige og svært langvarige eller tidsubestemte permitteringer, ved lønnsplikt i deler av permitteringsperioden. Når en virksomhet benytter permitteringer, opprettholdes bedriftens lønnsplikt en viss periode den første tiden etter at permittering er iverksatt, jf. permitteringslønnsloven § 3. Beregningsgrunnlaget for permitteringslønn skal være det samme som for sykepenger etter folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30, jf. permitteringslønnsloven § 4.

---

[26] Andreassen 1983 s. 104.

[27] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 34.

4.5.16 Arbeidsmarkedsloven

Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) gir en generell adgang til arbeidsutleie, og stiller visse generelle krav til virksomheter som driver utleie av arbeidskraft, jf. § 27. Arbeidsmarkedsloven skiller ikke mellom arbeidsutleie fra regulære utleievirksomheter som har til formål å drive utleie, og utleie fra produksjonsbedrifter hvor bedriftens hovedbeskjeftigelse ikke er arbeidsutleie. Virkeområde for utleievirksomhet er angitt i § 25 fjerde ledd som sier at den gjelder utleievirksomhet som drives i Norge.

4.5.17 Allmenngjøringsloven

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) har som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet, jf. § 1.

Etter § 2 nr. 2 gjelder loven arbeidstakere på skip og flyttbare innretninger under norsk flagg. Loven gjelder likevel ikke for arbeidstakere på skip i NIS, jf. § 2 nr. 2. Loven gjelder også for petroleumsvirksomhet i indre norsk farvann, på norsk sjøterritorium og på norsk kontinentalsokkel, også når denne virksomheten drives under fremmed flagg, jf. § 2 nr. 3. Men lovens anvendelsesområde for skip under fremmed flagg på norsk sokkel er begrenset til «konstruksjons-, rørleggings- eller vedlikeholdsaktivitet». De tradisjonelle offshoreservicefartøyer under fremmed flagg på norsk sokkel faller dermed utenfor allmenngjøringsadgangen.

Etter § 3 kan Kongen oppnevne en tariffnemnd med en leder og 4 andre faste medlemmer. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser. Tariffnemnda kan etter § 5 treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje. Det er likevel bare de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår som kan gis generell virkning, jf. § 6 første ledd. Lønns- og arbeidsvilkår som Tariffnemnda fastsetter skal gjelde som ufravikelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker som omfattes av vedtaket og dennes arbeidsgiver, jf. § 6 fjerde ledd.

4.5.18 Lønnsgarantiloven

Sjøfolk som er ansatt på skip registrert i NOR, har ved konkurs dekning av sine lønnskrav etter lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven).

I forskrift 28. oktober 1998 nr. 999 (lønnsgarantiforskriften)[28] kap. 2 er det gitt særregler for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøyer, skip, borefartøyer og flyttbare innretninger i sjøen. I tillegg til de krav som dekkes etter lønnsgarantiloven § 1 kan sjømenn få dekket fritidsgodtgjøring i samme utstrekning som feriepenger og fri reise med underhold, eller tilsvarende krav som følger av tariffavtale eller annen skriftlig avtale, jf. forskriften § 2-2.

Ved utbetaling av hyre mv. trer NAV Lønnsgaranti inn i arbeidstakerens krav mot arbeidsgiveren, jf. lønnsgarantiloven § 6. Dersom kravet er sjøpanteberettiget trer NAV Lønnsgaranti også inn i sjøpanteretten for kravet, jf. sjøl. § 71.

For arbeidstakere som ikke er omfattet av norske trygdeordninger, og som er ansatt om bord på NIS-skip, er det fastsatt i forskrift 18. februar 2005 nr. 146 om garanti for arbeidsvederlag og hjemreise for arbeidstakere på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister[29] at rederiet skal stille en garanti for arbeidstakerne for utestående arbeidsvederlag, jf. forskriften § 2. Garantien skal gi dekning dersom det åpnes konkurs i selskapet eller hos annen person, som direkte eller indirekte er ansvarlig for å betale vederlag for arbeidstakernes tjenester om bord på skipet. Det er et vilkår for registrering i NIS at rederiet kan dokumentere at slik garanti er stillet. Garantien skal omfatte arbeidstakers krav på arbeidsvederlag etter lov eller avtale ovenfor arbeidsgiver ved dennes konkurs, annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold, så som ferie- og fritidsgodtgjøring, krav på dekning av hjemreiseutgifter hjemlet i lov eller avtale, krav på arbeidsgiver for pensjon og annet tapt vederlag for tjenesten om bord og mulige renter samt kostnader ved å inndrive slike krav, jf. forskriften § 2 bokstav a til c.

Dersom det ikke foreligger en slik garanti, og garantitilfellet er inntrådt, garanterer Staten for ubestridte vederlagsforpliktelser overfor arbeidstakeren for så vidt de ville vært dekket ved gyldig garanti, jf. forskriften § 6. Staten trer i så fall inn i arbeidstakerens krav med dennes prioritet mot konkursdebitor og dennes bo med tilhørende sik-

[28] Fastsatt med hjemmel i lønnsgarantiloven § 2.
[29] Fastsatt med hjemmel i sjømannsloven § 32.

kerhet etter sjøl. §§ 51 og 52 og dekningsloven § 9-3.

4.5.19 Utlendingsloven

Regler om arbeids- og oppholdstillatelse finnes i lov 15. mai 2008 nr. 35 (utlendingsloven) og den tilhørende forskrift 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften).

Utlendingsloven § 6 regulerer lovens stedlige virkeområde. Loven gjelder for riket, herunder for innretninger og anlegg som nyttes på eller er tilknyttet den norske delen av kontinentalsokkelen.

Loven gjelder ikke for norske skip i utenriksfart. For slike skip er det derfor ikke krav om arbeidstillatelse. I utlendingsforskriften har man imidlertid enkelte regler om unntak fra hovedregelen for situasjoner hvor skipet anløper norsk havn, jf. forskriften § 1-16.

Norske fiskefartøyer som leverer fangst i en norsk havn, anses ikke å gå i utenriksfart. For øvrig anses norske skip ikke for å gå i utenriksfart når de tar om bord gods eller passasjerer i en norsk havn og leverer godset eller setter i land passasjerene i en annen norsk havn. Dette gjelder likevel ikke skip som omfattes av forskrift 11. august 1989 nr. 802 om utvidet fartsområde for lasteskip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS)[30] eller skip omfattet av § 3 annet ledd i forskrift 30. juni 1987 nr. 579 om særskilt fartsområde for fartøyer og flyttbare innretninger i petroleumsvirksomhet registrert i norsk internasjonalt skipsregister.[31]

4.5.20 Diskrimineringsloven

Lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) gjelder for ansatte på norske skip. Disse bestemmelser setter forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamming, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. § 4.

Sjømannsloven kap. IIA inneholder også regler om forbud mot diskriminering. Disse bestemmelsene behandles nærmere i punkt 4.8.5, og det vises til det som skrives der.

4.5.21 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) gjelder på alle samfunnsområder, også arbeidslivet på norske skip, jf. § 2 første ledd. Loven gjelder i riket, men for norske skip kommer bestemmelsene (med visse unntak) til anvendelse uansett hvor skipet befinner seg, jf. § 2 annet ledd.

Sjømannsloven inneholder selv et forbud mot diskriminering på grunn av funksjonshemming, jf. § 33. Bestemmelsen omtales nærmere i punkt 4.8.5, og det vises til det som skrives der.

4.5.22 Likestillingsloven

Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjelder på norske skip. Likestillingsloven setter forbud mot diskriminering mellom kjønnene ved ansettelse og utforming av lønns- og arbeidsvilkår, og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Loven rammer så vel direkte som indirekte diskriminering på grunn av kjønn.

4.5.23 Trossamfunnsloven

Rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstaker som ikke tilhører Den norske kirke, reguleres av lov 13. juni 1969 nr. 25 om trudomssamfunn og ymist anna (trossamfunnsloven) § 27 a. Etter første ledd har slike personer rett til fri fra arbeid i opp til to dager hvert år i sammenheng med religiøse høytider etter sin religion.

4.6 Forskriftsverket på området

I takt med økt velferd og bedre kunnskaper om sammenheng mellom arbeid og helse, har sjømannslovens bestemmelser i betydelig utstrekning blitt utfylt ved nærmere forskrifter. Det eksisterer i dag 21 forskrifter gitt med hjemmel i sjømannsloven.

Disse forskriftene kan deles inn i forskrifter som stiller krav til ansettelsesforhold, økonomiske og sosiale rettigheter, arbeidsmiljø og helse. Videre finnes det forskrifter som utvider eller begrenser sjømannslovens anvendelsesområde. Forskriftene vil bli nærmere omtalt i forbindelse med de respektive paragrafer i gjeldende lov.

---

30 Fastsatt med hjemmel i NIS-loven § 4 annet ledd.

31 Fastsatt med hjemmel i NIS-loven § 4 tredje ledd.

Sjømannsloven har ikke én hjemmelsbestemmelse, men flere hjemler i tilknytning til en rekke forskjellige bestemmelser i loven, se for eksempel §§ 1, 2, 3 og 38.

De fleste av sjømannslovens bestemmelser fastsetter at det er Kongen som kan gi nærmere forskrifter etter loven. Kongens myndighet etter loven er imidlertid delegert til Nærings- og handelsdepartementet og Sjøfartsdirektoratet.[32] Det er dermed Nærings- og handelsdepartementet og Sjøfartsdirektoratet som fastsetter forskrifter med hjemmel i sjømannsloven.

4.7 Tariffavtaler og individuelle avtaler

4.7.1 Innledning

Det er på flere punkter i sjømannsloven bestemt at loven kan fravikes ved tariffavtale eller individuell arbeidsavtale. I noen tilfeller er det uttrykkelig sagt at loven kan fravikes ved tariffavtale, og bare på denne måte, jf. for eksempel sjml. § 3 nr. 1 tredje ledd.

4.7.2 Tariffavtaler

Et omfattende og sammensatt kompleks av tariffavtaler utgjør en sentral del av det arbeidsrettslige regelverk, ved siden av lovgivningen med utfyllende forskrifter.

Sjømannsretten preges av høy organisasjonsgrad så vel nasjonalt som internasjonalt. I norsk skipsfart er det tre sentrale organisasjoner på arbeidstakersiden: Norsk sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffiserforbund. Videre er det opprettet avtaler med en rekke utenlandske fagforeninger.

Norsk sjømannsforbund er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge (LO), og har i dag tariffavtaler for dekk-, maskin- og cateringansatte i innenriks og utenriks fart, for radiooffiserer, elektrikere, stuerter/forpleiningssjefer og for havfiskeflåten. 1. august 2011 var medlemstallet ca. 10 000, hvorav over 8500 var yrkesaktive medlemmer. Vel 20 % av medlemmene er kvinner.

Det norske maskinistforbund er tilsluttet Unio, hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannete, og har tariffavtaler for sertifiserte maskinister, borepersonell på flyttbare borerigger, elektrikere, kraftstasjonspersonell og andre. Ved utgangen av 2011 hadde forbundet ca. 6 300 medlemmer, hvorav 3 394 var yrkesaktive medlemmer som faller inn under sjømannsloven.

Norsk Sjøoffisersforbund er et uavhengig forbund, og har hovedsakelig tariffavtaler for skipsførere og styrmenn i alle typer stillinger på alle typer skip i fraktefart og fiskeri, utenriks og offshore, i handelsflåten og i fergefarten. I 2011 hadde forbundet rett under 8 000 medlemmer, hvorav ca. 5 200 var yrkesaktive medlemmer.

Innenfor fiskeri er det Mannskapsseksjonen i Norges Fiskarlag som i hovedsak organiserer fiskere ansatt i kystfiskeflåten, mens det er Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund som i hovedsak organiserer fiskere i havfiskeflåten.

På arbeidsgiversiden finner vi Norges Rederiforbund, Fraktefartøyenes Rederiforening og NHO Sjøfart (tidligere Rederienes Landsforening).

Norges Rederiforbund er en nærings- og arbeidsgiverorganisasjon for utenriks skipsfart og offshore entreprenørvirksomhet.

Fraktefartøyenes Rederiforening er en frittstående organisasjon som organiserer rederier som opererer lasteskip, hovedsakelig i kystfart.

NHO Sjøfart organiserer rederier som driver innenriks skipsfart, og har inngått 20 tariffavtaler med de tre sjømannsorganisasjonene.

På arbeidsgiversiden innenfor fiske er det Båteierseksjonen i Norges Fiskarlag som representerer tariffinteressene til båteiere i kystfiskeflåten, mens det uavhengige Fiskebåtredernes Forbund representerer tariffinteressene til båteiere i havfiskeflåten.[33]

Tariffavtaler og deres rettsvirkninger reguleres først og fremst av arbeidstvistloven. Etter legaldefinisjonen i § 1 nr. 8 er en tariffavtale en avtale «mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold». En tariffavtale er således en rammeavtale som gir normer for hva en arbeidsavtale kan inneholde i de arbeidsforhold som tariffavtalen gjelder for, eller som regulerer forholdet mellom tariffavtalens parter.

For tariffavtaler for skip i NIS gjelder visse særregler. For at en tariffavtale skal gjelde for skip i NIS, må det uttrykkelig angis at den omfatter slike skip, jf. NIS-loven § 6 første ledd. Slike tariffavtaler er underlagt norsk rett, jf. NIS-loven § 6 tredje ledd første punktum. Tariffavtale uten slik angivelse gjelder ikke for tjeneste på skip i NIS. Sjøfolk kan også ansettes på NIS-skip uten at

[32] Se forskrifter av 23. desember 1988 nr. 1081, 27. desember 1988 nr. 4321, 18. februar 2005 nr. 147 og 16. februar 2007 nr. 169.

[33] Rundt 90 % av alle havfiskefartøy over 27,5 meter er medlem i Fiskebåtrederens Forbund.

det ligger tariffavtaler til grunn.[34] For uorganiserte sjøfolk vil det imidlertid ikke være adgang til å fravike sjømannslovens bestemmelser.

Norske fagforeninger har rett til å delta i alle forhandlinger om inngåelse av tariffavtale på skip i NIS, jf. NIS-loven § 6. Det er en forhandlingsrett, og de norske fagforeningene behøver ikke å være part. Tariffavtale kan inngås med norske og/eller utenlandske fagforeninger, jf. NIS-loven § 6 annet ledd. Denne retten gir norske organisasjoner en mulighet til å påvirke lønnsnivået i registeret og arbeide for en utjevning av lønnsnivået slik at norske sjøfolk kan opprettholde en viss konkurransemulighet i arbeidsmarkedet. Denne praksisen var utviklet allerede før bestemmelsen ble innført i 1996.[35]

Tariffavtaler inngås i mange former og med forskjelligartet innhold.

På organisasjonsnivå har man for det første hovedavtalene som i det vesentlige regulerer forholdet mellom organisasjonene. Her finnes bestemmelser om organisasjonsmessige spørsmål, tillitsvalgte, samarbeid og medbestemmelse mv.

Hovedavtalene inngått av Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund er i hovedsak gjeldende for skip i NOR, men det ble også med virkning fra 1. januar 2012 inngått samarbeidsavtale som regulerer tilsvarende forhold for skip i NIS. I tillegg har Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund hovedavtaler for flytende installasjoner. Videre har NHO inngått hovedavtale med LO, Unio og Norsk Sjøoffisersforbund. Hovedavtalen, som inngår som del 1 i alle tariffavtalene, inneholder de grunnleggende spilleregler i arbeidslivet. Den har generelle bestemmelser om forhandlings- og samarbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

For kystfiskeflåten er det inngått hovedavtale mellom Mannskapsseksjonen i Norges Fiskarlag og Båteierseksjonen i Norges Fiskarlag. For havfiskeflåten er det inngått hovedavtale mellom Fiskebåtredernes Forbund og Norsk Trålforening (underbruk av FF) og LO/Norsk Sjømannsforbund.

Videre finnes overenskomstene eller tariffavtalene som inneholder regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Overenskomstene er generelle avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. For eksempel kan nevnes overenskomstene mellom NHO Sjøfart og Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, som bl.a. inneholder bestemmelser om oppsigelsesfrister for vikarer og sesongansatte, beregning av sykepenger under sykdom, forsikringer, ferie, permisjoner, tariffestet tilleggspensjon, utlysning av ledige stillinger og fortrinnsretten til disse. Overenskomstene gjelder typisk for en gruppe, for eksempel overenskomsten for filippinske sjøfolk på NIS-skip, overenskomsten for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart og fiskerioverenskomsten.

På bedriftsnivå kan det inngås lokale avtaler innenfor rammen av overenskomstens regler. Slike avtaler regulerer særlige lønnsspørsmål og benevnes ofte som særavtaler. For NOR-skip kan imidlertid ikke særavtalene være i strid med overenskomsten uten samtykke fra overenskomstens parter.

4.7.3 Individuelle avtaler

Den individuelle arbeidsavtale er avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstakeren påtar seg – vanligvis mot et nærmere avtalt vederlag – å utføre arbeid for arbeidsgiveren. Utgangspunktet er at det partene har bestemt om rettigheter, ansvar og plikter, følger av arbeidsavtalen. De formelle krav til arbeidsavtalen fremgår av sjml. § 3 og forskrift 3. februar 1986 nr. 230 om ansettelsesavtale og hyreoppgjørsskjema.[36]

De formelle krav til arbeidsavtalen, med unntak av kravet om skriftlig avtale, kan fravikes i tariffavtale for skip i NIS, jf. NIS-loven § 8. Imidlertid stilles det et annet formelt krav til slike arbeidsavtaler: Arbeidsavtalen skal uttrykkelig angi at den er underlagt norsk rett og norske domstoler, jf. NIS-loven § 6 fjerde ledd.

Et grunntrekk i den kollektive arbeidsretten er forholdet mellom tariffavtalene og de individuelle arbeidsavtalene. Den kollektive arbeidsretten bygger på et ufravikelighetsprinsipp. I dette ligger blant annet at dersom en bestemmelse i en arbeidsavtale strider mot tariffavtale som begge parter er bundet av, er bestemmelsen i arbeidsavtalen ugyldig, jf. arbeidstvistloven § 6. Tariffavtalens bestemmelser går altså foran arbeidsavtalens bestemmelser ved motstrid.[37] I tariffavtaler for NIS-skip kan imidlertid tariffavtalepartene fravike bestemmelsene i arbeidstvistloven § 3 (opphevet), jf. NIS-loven § 6 tredje ledd annet punktum.

---

[34] Ot.prp. nr. 45 (1986-1987).

[35] Ot.prp. nr. 61 (1995-1996).

[36] Fastsatt av Direktoratet for sjømenn med hjemmel i sjml. § 3 nr. 1 og § 21 åttende ledd, jf. delegeringsvedtak av 23. desember 1988 nr. 1081 og 27. desember 1988 nr. 4321.

[37] Prop. 134 L (2011-2012) s. 73.

I tillegg til tariffavtalene, trekker lovgivning med tilhørende forskrifter opp det nærmere innhold av arbeidsgiverens og arbeidstakerens rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen. De bakenforliggende rettsregler er i betydelig utstrekning ufravikelige, slik at de bare kan fravikes til gunst for arbeidstakeren.

EU har gitt arbeidslivets parter på EU-nivå kompetanse til å fremforhandle avtaler på arbeidsrettsområdet, som så får status som direktiv. Direktivet om arbeidstid for sjøfolk[38] og direktivet om Maritime Labour Convention 2006[39] er resultater av slike avtaler.

4.8 Nærmere om sjømannsloven

4.8.1 Historikk

Sjøfolk lever og arbeider under forhold som er forskjellige fra forholdene på land. Som følge av dette har man i Norge fra gammel tid av hatt særskilte lovbestemmelser til regulering av sjømenns rettsstilling og tjenesteforhold.

Opprinnelig fantes regler om arbeidsmiljø til sjøs i sjøloven av 1893. Den 16. februar 1923 ble reglene om arbeidsmiljø utskilt som en egen lov. Sjømannsloven av 1923 ble utarbeidet på bakgrunn av et nordisk lovsamarbeid til revisjon av sjøloven. Etter loven var mannskapet ansatt på det enkelte skip av rederen, eller av skipsføreren etter fullmakt.

Ved lov 16. juni 1939 ble den norske loven endret på bakgrunn av et lovrevisjonsarbeid i nordisk regi. Lovendringene ble kun gjennomført i Norge, men foranlediget et nytt nordisk lovsamarbeid etter krigen. Dette ledet til sjømannsloven av 17. juli 1953 nr. 25, som trådte i kraft 1. januar 1954. Det ble vedtatt en ny sjømannslov i Sverige 30. juni 1952, i Danmark 7. juni 1952 og i Finland 30. juni 1955.

Sjømannslovene av 1923 og 1953 sondret mellom skipets egentlige mannskap som utførte alminnelig skipsarbeid, og det uegentlige mannskap som var ansatt i rederens tjeneste for å utføre annet arbeid. Ved lov av 4. juli 1958 ble sjømannsloven av 1953 endret, slik at loven fikk anvendelse på «alle som er tilsatt av rederen eller skipsføreren til arbeid på skip med unntak av dem som arbeider om bord mens skipet ligger i havn». Sondringen mellom det egentlige og det uegentlige mannskap ble dermed fjernet, og loven kom til anvendelse på alle som hadde sitt arbeid om bord på skipet. Dette samsvarer med anvendelsesområdet for dagens sjømannslov. Videre ble utenlandske sjøfolk bosatt i Norge likestilt med norske statsborgere med hensyn til rett til sykepleie, sykehyre og hjemreise.

Sjømannsloven av 1953 bygget på at skipsføreren hadde en selvstendig stilling og var rederens representant, og var den som ansatte det øvrige mannskapet på rederens vegne.

Sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18 avløste tidligere sjømannslov av 1953. Også denne revisjonen skjedde i nordisk lovsamarbeid. Alle fire land anså det ønskelig å få regulert en viss sosial minstebeskyttelse i lov, men det ble ikke oppnådd enighet om samtlige bestemmelser. Sjømannslovene i Norge og Danmark er imidlertid forholdsvis like. Om forarbeidene til sjømannsloven 1975 vises til Innstilling om ny sjømannslov (1971), Ot.prp. nr. 43 (1973-1974), Ot.prp. nr. 34 (1974-1975), Innst. O. nr. 35 (1974-1975), Ot.forh. (1974-1975), s. 319-352 og Lt.forh. (1974-1975), s. 74-81. Da loven ble vedtatt, svarte den innholdsmessig stort sett til den tidligere loven.

Gjeldende lov ble gjenstand for vesentlige endringer ved lov 31. mai 1985 nr. 37. Forarbeidene til denne endringsloven er Ot.prp. nr. 26 (1984-1985), Innst. O. nr. 46 (1984-1985), Ot.forh. (1984-1985), s. 371-416 og s. 685-686 og Lt.forh. (1984-1985), s. 56-61 og s. 63. Hovedformålet med denne endringen var å samordne sjømannsloven i størst mulig grad med arbeidsmiljøloven 1977.[40]

Lovrevisjonen i 1985 innførte som hovedregel at sjømannen skal ansettes fast i rederiets tjeneste. Før lovrevisjonen hadde de ansatte en ansettelsesavtale knyttet til det enkelte skip som gjaldt for en bestemt periode om bord (gjerne omtalt som løsarbeidersystemet). Videre ble skipsførerens alminnelige fullmakt til å ansette mannskapet opphevet. Skal skipsføreren kunne ansette mannskap, må han nå ha særskilt fullmakt til dette fra rederiet, jf. forskrift 3. februar 1986 nr. 230 om ansettelsesavtale og hyreoppgjørsskjema § 2 annet ledd. Også først ved denne lovrevisjonen fikk sjømannsloven dagens regler om ansettelse, avskjed og oppsigelse.

I perioden 1980 til 1986 ble den norskregistrerte utenriksflåten sterkt redusert. Reduksjonen skyldtes både salg til utenlandske eiere og til

[38] Rådsdirektiv 1999/63/EF av 21. juni 1999 om avtalen om organisering av sjøfolks arbeidstid inngått mellom European Community Shipowners Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (EFT).

[39] Direktiv 2009/13/EC av 16. februar 2009 om implementering av avtalen mellom European Community Shipowners Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (EFT) om Maritime Labour Convention 2006.

[40] Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 3.

norskeide selskaper i utlandet. Den vesentligste årsaken til utflaggingen fra det norske registeret ble ansett å være behovet for å kunne ansette utenlandske sjøfolk på norske skip med lønns- og arbeidsvilkår tilsvarende nivået i sjømannens hjemland. Selv om mannskapskostnadene bare utgjør en mindre del av totalkostnadene i skipsfartsvirksomhet, er dette kostnadselementet likevel en viktig konkurransefaktor i et skipsfartsmarked med hard konkurranse. Som en konsekvens av dette ble NIS-loven vedtatt i 1987. Det ble fremhevet at fordelene med et slik registrer var å redusere mannskapsomkostningene, samt muligheten til å fravike deler av de preseptoriske krav i sjømannsloven. Særlig gjaldt dette kravet om fast rederiansettelse.

Av senere endringer nevnes lover 16. februar 2007 nr. 8 og 9 med bestemmelser om forbud mot diskriminering av arbeidstakere, om informasjon og konsultasjon i arbeidslivet (nr. 8) og endringer som følge av lov om skipssikkerhet (nr. 9).

Videre innebærer lov av 19. desember 2008 nr. 123 vedrørende gjennomføring av ILO-konvensjon nr. 186 om sjøfolks arbeids- og levevilkår (Maritime Labour Convention, 2006, heretter forkortet MLC) viktige endringer og flere nye bestemmelser i sjømannsloven. Konvensjonen faller hovedsakelig inn under sjømannsloven og skipssikkerhetsloven, men berører også folketrygdloven og sjømannspensjonstrygdloven. Forarbeider til denne endringsloven er Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) og Innst. O. nr. 10 (2008-2009). Lovendringen av 2008 er ikke satt i kraft. Grunnen er at MLC først vil tre i kraft ett år etter ratifikasjon av 30 stater med totalt minst 33 prosent av verdenstonnasjen. Dette skjedde 20. august 2012. MLC behandles nærmere i punkt 5.2.3.

4.8.2 Oppbygging

Loven er inndelt i syv hovedkapitler, kap. I, II, IIA, IIB, III, IV og V. Ytterligere tre hovedkapitler ble tilføyd ved lov 19. desember 2008 nr. 123; kap. VI, VII og VIII, men disse er ennå ikke satt i kraft. Ikrafttredelse er forutsatt å skje samtidig med at MLC trer i kraft, 20. august 2013.

4.8.3 Kapittel I Lovens virkeområde

Sjml. § 1 gjelder lovens anvendelsesområde. Sjømannsloven får anvendelse på den som har sitt arbeid om bord på norsk skip, og som ikke bare arbeider mens skipet ligger i havn, jf. § 1 første ledd.

Sjømannsloven inneholder ikke noen nærmere definisjon av hva som skal anses som «skip» i lovens forstand. Vanligvis reiser dette ikke problemer. Ved avgjørelsen må utgangspunkt tas i det alminnelige skipsbegrep. Normalt skal begrepet forstås som en flytende innretning som den er hul, som er beregnet på å bevege seg på eller gjennom vannet, og som har en viss størrelse. Avgjørende for om et skip skal anses som norsk, er om kapital- og ledelseskravene angitt i sjøl. § 1, jf. § 3, er tilfredsstilt. Om et norskeiet skip er registrert i NIS, vil det fremdeles være å anse som norsk, jf. NIS-loven § 1 første ledd nr. 1. Sjømannsloven gjelder derfor i utgangspunktet også for slike skip. For NIS-skip er det imidlertid en del særregler som får anvendelse.

Sjømannsloven får anvendelse for den som ikke bare arbeider ombord mens skipet ligger i havn. Dette innebærer at loven gjelder skipets mannskap, mens havnearbeidere, vaktmenn, laste- og lossearbeidere mv. er unntatt.[41] Avgrensningen knytter seg til om vedkommende bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn. Det får den betydning at hele bemanningen på en rekke spesialskip er omfattet av sjømannsloven, forutsatt at de arbeider om bord ikke bare når skipet ligger i havn. Som nevnt i punkt 4.5.3 kan det oppstå grensedragningsspørsmål for noen grupper arbeidstakere.

Det er gjort reservasjoner for noen bestemmelser i sjømannsloven for arbeid på turistskip, jf. sjml. § 1 annet ledd. For personer som verken er bosatt i Norge eller er norske statsborgere og som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip, gjelder bare §§ 4, 18 (med unntak av nr. 1 første og annet ledd), 27, kap. IIA og kap. II B, §§ 39, 43, 45 og 49, jf. § 1 annet ledd første punktum. Likestilt med norske statsborgere er statsborgere i EØS-land, jf. § 1 annet ledd annet punktum.[42]

Sjml. § 1 annet ledd første punktum ble betydelig endret ved lov 19. desember 2008 nr. 123. Bakgrunnen for lovendringen er MLC 2006.[43] Lovendringen er ikke satt i kraft. Bestemmelsen slår forutsetningsvis fast at loven som hovedregel også omfatter arbeidstakere som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip.[44] Dersom en slik arbeidstaker ver-

---

41 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 18.

42 Bestemmelsen ble tilføyd ved lov 20. juni 2003 nr. 49, og innebærer en tilpasning til EØS-avtalen art. 28, se Ot.prp. nr. 73 (2002-2003), s. 3-4.

43 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 8.

44 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 27.

ken er bosatt i Norge eller er norsk statsborger, kan de bestemmelser som er nevnt i § 1 annet ledd første punktum, fravikes dersom det ved tariffavtale er fastsatt ordninger som er likeverdige med lovens bestemmelser.

Någjeldende sjml. § 1 tredje ledd fastsetter at Kongen kan gi forskrift om at loven skal gjelde for annen arbeidsgiver enn rederiet. At sjømannsloven gjelder for alle som arbeider om bord uten hensyn til hvem de er ansatt hos, følger imidlertid av § 1 første ledd. Poenget med bestemmelsen i § 1 tredje ledd er å gi hjemmel for å bestemme at når arbeidstakeren er ansatt hos andre enn hos rederiet, skal arbeidsgiveren tre i rederiets sted.[45] I virkeområdeforskriften § 1 nr. 3 heter det at «i den utstrekning sjømannsloven etter lovens § 1 eller denne forskrift ikke er unntatt for arbeidstaker som er ansatt av andre enn rederiet, gjelder sjømannsloven eller forskrift gitt med hjemmel i loven slik at arbeidsgiver trer i rederiets sted».

Sjml. § 1 fjerde ledd gir hjemmel for Kongen til å fastsette at loven helt eller delvis ikke skal få anvendelse for visse personer eller grupper av personer som har sitt arbeid ombord og/eller for dem som har sitt arbeid på visse skip eller grupper av skip. Ved endringsloven av 2008 er forskriftskompetansen overført til departementet, jf. sjml. § 1 femte ledd.[46]

Med hjemmel i sjml. § 1 fjerde ledd er det i virkeområdeforskriften foretatt visse presiseringer og modifikasjoner i forhold til sjml. § 1. Personer som bare foretar inspeksjoner om bord og personer som gjør tjeneste på sjøforsvarets skip er unntatt fra loven, jf. virkeområdeforskriften § 1 nr. 2 bokstav b og c. Unntaket for tjeneste på sjøforsvarets skip gjelder ikke sivilt personell på skip befraktet av sjøforsvaret. Personer som omfattes av tjenestemannsloven 4. mars 1983 nr. 3 er unntatt fra sjml. §§ 3, 5, 5A, 7, 14, 15, 16, 19, 20, 20A, 20B, 21, 22 og 25.

I forskriften § 3 er det også fastsatt hvilke av lovens bestemmelser som kommer til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende. Dette vil bli nærmere omtalt i forbindelse med de enkelte bestemmelsene.

I virkeområdeforskriften er det også gitt bestemmelser om i hvilken utstrekning sjømannsloven kommer til anvendelse på ansatte om bord på fiske- eller fangstfartøyer, når fartøyet brukes som sådant eller til føring av egen fangst eller i forbindelse med andres. Forskriften skiller mellom fartøy under og over 100 brutto registertonn.

For den som er ansatt på fiske- eller fangstfartøy under 100 brutto registertonn gjelder følgende bestemmelser i sjømannsloven: § 3 nr. 1 første ledd og nr. 3, § 4, § 5 (unntatt nr. 4), § 5A, § 11, § 12 nr. 1 (unntatt nr. 1 bokstav f), og nr. 2 første ledd for så vidt angår rett til fri reise med underhold til bostedet, § 13, § 14, § 15, § 16, § 18 (unntatt nr. 1 annet ledd for så vidt angår omplassering til tjeneste på et annet skip), § 19 (unntatt nr. 1 annet ledd), § 20 (med mindre tvist om usaklig oppsigelse er regulert ved tariffavtale), § 20A, § 20B, § 21, § 23, § 25, § 28, § 29, § 30, § 31, § 43, § 45, § 47, § 51 og § 52, jf. virkeområdeforskriften § 4.

For den som er ansatt på fiske- eller fangstfartøy på 100 brutto registertonn og derover får sjømannsloven anvendelse med visse begrensninger, jf. virkeområdeforskriften § 5. I forhold til sjømannsloven § 3 gjelder nr. 1 første ledd om ansettelse i rederiets tjeneste, men slik at skriftlig avtale bare skal opprettes dersom en av partene krever det. Bestemmelsens nr. 3 om ansettelse for et bestemt tidsrom mv. gjelder også. Sjml. §§ 5 nr. 4 og 27 A gjelder ikke, mens sjml. § 20 gjelder med mindre tvist om usaklig oppsigelse er regulert ved tariffavtale.

Etter sjml. § 1 femte ledd plikter enhver som er om bord, uten hensyn til hva som er fastsatt eller fastsettes i medhold av annet, tredje eller fjerde ledd, etter evne å utføre det arbeid som skipsføreren finner nødvendig for de ombordværendes og skipets sikkerhet. Ved endringsloven 2008 er § 1 femte ledd opphevd fordi den ble funnet overflødig ved siden av ssl. §§ 20 og 30 og forskrifter gitt i medhold av disse bestemmelsene.[47]

Etter endringsloven 2008 § 1 sjette ledd kan departementet, med de begrensninger som følger av folkeretten, bestemme at loven får anvendelse på utenlandsk skip når disse befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder ved Svalbard og Jan Mayen (bokstav a), i Norges økonomiske sone (bokstav b) eller på norsk kontinentalsokkel (bokstav c). Bestemmelsen er i samsvar med MLC,[48] som gir adgang, men ikke plikt til kontroll av utenlandske skip. Det geografiske virkeområde for § 1 sjette ledd tilsvarer ssl. § 3. Hjemmelen i ssl. § 3 tredje ledd til å gjøre loven gjeldende på det åpne hav, er imidlertid ikke tatt med.[49]

Sjml. § 2 gjelder utvidelse av virkeområdet.

---

45 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 18.

46 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 27.

47 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008), s. 12.

48 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008), s. 27.

49 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008), s. 27, jf. s. 11.

Etter bokstav a kan Kongen ved forskrift fastsette at de bestemmelser i loven som bare gjelder for sjømann som er norsk statsborger eller som har sitt bosted i Norge, eller er statsborger i land som omfattes av EØS-avtalen, helt eller delvis også skal gjelde for annen sjømann eller at loven helt eller delvis skal gis anvendelse for den som har sitt arbeid på annen innretning i sjøen enn skip.

Som nevnt i punkt 4.5.3 ble sjømannslovens anvendelsesområde for andre innretninger i sjøen enn skip, nærmere avklart i den opphevede rammeforskriften med vedlegg. Det finnes imidlertid ikke tilsvarende bestemmelser i den nye rammeforskriften om hvilke bestemmelser i sjømannsloven som skal gis anvendelse på norskregistrerte flyttbare innretninger under forflytning og utenfor norsk del av kontinentalsokkelen, da det som nevnt i punkt 4.5.3 ble bestemt at vedlegget skulle skilles ut som egen forskrift. Forskriftsutkastet har vært på høring, men er ikke fastsatt i påvente av en endelig grenseoppgang mellom denne forskriften og forskrifter fastsatt av Sjøfartsdirektoratet.

Etter sjml. § 2 bokstav b kan Kongen ved forskrift fastsette at loven helt eller delvis skal gis anvendelse for ansatte som har sitt arbeid på utenlandsk skip som disponeres av norsk rederi. Denne bestemmelsen tar først og fremst sikte på tilfeller hvor et utenlandsk skip er blitt chartret av norsk rederi på såkalt bareboat-basis, se uttalelse av 14. september 1977 fra Justisdepartementets Lovavdeling.[50] I uttalelsen fra Lovavdelingen er det lagt til grunn at det kan anses tvilsomt i hvilken utstrekning folkeretten tillater at norsk lovgivning gis anvendelse på utenlandske skip som disponeres av norsk rederi på annen måte enn ved bareboat certeparti. I uttalelsen påpekes at dette spørsmålet må vurderes separat for hver mulig måte et skip kan anses disponert av norsk rederi på, samt i forhold til hva slags regler det gjelder og hvilken håndheving som kommer på tale.

I virkeområdeforskriften § 9 er det fastsatt at departementet i særlige tilfeller kan bestemme at sjømannsloven helt eller delvis skal gjelde for personer som er ansatt på utenlandsk registrert skip i indre norsk farvann, på norsk sjøterritorium og på den norske del av kontinentalsokkelen. Av overskriften fremgår at forutsetningen er at skipet i så fall «disponeres av norsk rederi».

Ved endringsloven av 2008 er bestemmelsen i sjml. § 2 bokstav b flyttet til § 1 tredje ledd, og bestemmelsen i § 2 bokstav a flyttet til § 1 fjerde ledd.[51]

Gjeldende sjømannslov inneholder ingen definisjon av rederiet. Tradisjonelt har rederiet blitt forstått som sjømannslovens virksomhetsbegrep og arbeidsgiverbegrep, som heller ikke er definert i loven. MLC inneholder imidlertid en definisjon av rederiet, og sjml. § 1 A ble derfor tilføyd ved lovendringen i 2008. Det følger av § 1 A første ledd at «rederiet» i sjømannslovens forstand er det selskap som er å regne som rederi etter ssl. § 4. Skipssikkerhetslovens rederibegrep bygger på at den som står oppført som driftsansvarlig selskap på skipets sikkerhetsstyringssertifikat i henhold til ISM-koden eller nasjonale bestemmelser om skipssikkerhetsstyringssertifikat gitt av Sjøfartsdirektoratet, er å anse som rederi etter loven. Etter sjml. § 1 A annet ledd har departementet adgang til å gi forskrift om at den som er driftsansvarlig i henhold til opplysninger gitt i medhold av ssl. § 5, skal bekrefte dette overfor den myndigheten departementet bestemmer.

Ved lovendringen i 2008 ble det også inntatt en egen bestemmelse om rederiets og arbeidsgivers plikter etter loven, jf. sjml. § 2 første ledd. Bestemmelsen innebærer at rederiet har en selvstendig plikt til å gjennomføre, legge til rette for og kontrollere at reglene som er fastsatt i sjømannsloven og tilhørende forskrifter oppfylles.

Arbeidsgiveren og rederiet behøver ikke være ett og samme selskap. Slike situasjoner reguleres av sjml. § 2 annet ledd. Første punktum slår fast at første ledd også gjelder dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. I så fall er arbeidsgiveren likevel ansvarlig ovenfor sjømannen i henhold til ansettelsesavtalen, jf. § 3, og bestemmelser i sjømannsloven som regulerer ansettelsesforholdet, men uten at det berører rederiets plikter etter første ledd, jf. annet punktum. Rederiet kan altså bli gjort direkte ansvarlig for arbeidsgiverens forsømmelser, som for eksempel at hyren ikke blir utbetalt i rett tid.[52]

Arbeidsgiveren er verken definert eller nevnt i MLC. Heller ikke sjømannsloven inneholder noen definisjon av arbeidsgiverbegrepet. I forarbeidene heter det: «Departementet ser ingen grunn til å definere arbeidsgivar. Det vil vere den som har inngått tilsetjingsavtalen med sjømannen, og som går fram av denne».[53]

---

[50] Matheson/Woxholth 1990 s. 3.

[51] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 27.

[52] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 28.

[53] Ot.prp. nr. 70 2007-2008) s. 16

Ved lovendringen i 2008 er departementet gitt kompetanse til å gi forskrifter til sjml. § 2 første og annet ledd, jf. § 2 tredje ledd.

4.8.4 Kapittel II Ansettelsesavtalen

Kapitlet er inndelt i tre underavsnitt.

4.8.4.1 Ansettelsesavtalens inngåelse og opphør

Kap. II, avsnitt 1 har overskriften «Ansettelsesavtalens inngåelse og opphør – Tjenestens opphør om bord», og omfatter bestemmelsene i §§ 3-20B.

Sjml. § 3 har overskriften «Avtale om ansettelse», og inneholder regler om rederiansettelse, mannskapsmessig samarbeid, ansettelsesavtalens form, prøvetid og midlertidig ansettelse.

Nr. 1 oppstiller hovedregelen om at sjømannen ansettes i rederiets tjeneste. Bestemmelsen ble vesentlig endret i 1985, ut i fra ønsket om en harmonisering med sentrale prinsipper i arbeidsmiljøloven, herunder et hovedprinsipp om fast ansettelse.[54] Betydningen av rederiansettelsen er presisert i nr. 1 annet ledd hvor det heter at «sjømannen har rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip». Dette gjelder imidlertid bare dersom ikke noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Videre åpnes det for at det kan fastsettes i tariffavtale at sjømannen skal tjenestegjøre på skip tilhørende andre rederier som har mannskapsmessig samarbeid med det rederiet han er ansatt i, jf. nr. 1 tredje ledd. Kongen[55] kan med hjemmel i bestemmelsen fastsette rammebetingelsene som slike tariffavtaler må holde seg innenfor.

Videre gir bestemmelsen regler om ansettelsesavtalens form: en muntlig avtale er i prinsippet bindende, men må etter sjml. § 3 nr. 1 annet punktum bekreftes med skriftlig avtale. Skriftlighetskravet kan likevel ikke oppfattes som noe vilkår for gyldig ansettelsesavtale.[56] Har rederiet forsømt plikten til å sørge for skriftlig kontrakt, vil imidlertid uklarheter med hensyn til hva partene har avtalt, kunne bli løst i rederiets disfavør.[57] Nærmere regler om hva ansettelsesavtalen skal innholde og om kontraktsformularer er gitt i forskrift 3. februar 1986 nr. 230 om ansettelsesavtale og hyreskjema §§ 2 og 3. Ansettelsesavtale skal inngås på formular fastsatt av Sjøfartsdirektoratet, jf. forskriften § 3. Formularet må bl.a. inneholde opplysninger om den enkelte arbeidsgiver og den enkelte sjømann. Bestemmelsen i forskriften § 3 gjelder ikke for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøyer.

Ved lovendringen i 2008 ble § 3 nr. 1 første ledd tredje punktum opphevet som overflødig ved siden av ny § 2 om rederiets plikter.[58] Samtidig ble det tilføyd en bestemmelse i § 3 nr. 1 første ledd tredje punktum. Bestemmelsen er ikke trådt i kraft. Bestemmelsen gir sjømannen rett til å la seg bistå av en tredjeperson ved utarbeidelse eller endring av ansettelsesavtalen. Sjømannen står fritt til å velge hvem han eller hun ønsker hjelp fra.[59] Bestemmelsen tilsvarer aml. § 14-5 første ledd annet punktum.

Adgangen til å avtale prøvetid for sjøfolk er regulert i sjml. § 3 nr. 2. Bestemmelsen er bygget på den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven.[60] Sjømannsloven stiller imidlertid ikke krav om skriftlig avtale eller åpner for avtale om forlenget prøvetid dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet, jf. aml. §§ 14-5 og 15-6.

Midlertidig ansettelse av sjømenn er regulert i sjml. § 3 nr. 3. Midlertidig ansettelse er et unntak fra sjømannslovens hovedregel om fast ansettelse i rederiets tjeneste. Bestemmelsen ble ved lovendringen i 1985 utformet etter mønster fra arbeidsmiljølovens regler (nå aml. § 14-9). Det er anledning til å avtale midlertidig ansettelse for et bestemt tidsrom, for en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet når arbeidets karakter tilsier det. Hvor strengt uttrykket «arbeidets karakter» skal tolkes, kan være noe uklart. På den ene side fremhever forarbeidene at midlertidige ansettelser skal søkes begrenset mest mulig.[61] På den annen side fremheves det at adgangen til midlertidig ansettelse skal ivareta behovet for fleksible og praktiske løsninger slik at rederier med ett skip eller et fåtall skip ikke trenger å ha flere ansatte enn det er behov for på årsbasis.[62] Arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse har vært gjenstand for en betydelig presisering og utvikling gjennom rettspraksis. Det er ikke tilsvarende rettspraksis å vise til på sjømannslovens område. Harmoniseringsformålet og bestemmelsenes relativt sammenfallende ordlyd kan kanskje tilsi at praksis utviklet i

54 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985).

55 Myndigheten er delegert til Nærings- og handelsdepartementet, se forskrift 23. desember 1988 om overføring av myndighet etter sjømannsloven og visse andre lover avsnitt I.

56 Andreassen 1983 s. 28.

57 Andreassen 1983 s. 28.

58 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 29.

59 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008), s. 29.

60 Dalheim m.fl. (2008) s. 85.

61 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 20.

62 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 19, jf. s. 7.

tilknytning til arbeidsmiljøloven vil kunne være relevant. Samtidig synes forarbeidene å forutsette at adgangen til midlertidig ansettelse etter sjømannsloven skal være noe videre enn etter arbeidsmiljøloven.

Det følger av NIS-loven § 8 at bestemmelsene i sjml. § 3 om ansettelse, unntatt kravet om skriftlig avtale, kan fravikes i tariffavtale for skip i NIS. Hovedregelen for skip i NIS er at sjømannen ansettes midlertidig på det enkelte skip, ved at det i tariffavtale gjøres fravik fra bestemmelsene om rederiansettelse og begrensningene i adgangen til midlertidig ansettelse i sjml. § 3 nr. 1 og 3. Tariffavtalene for utenlandske sjøfolk bygger gjerne på avtalt tjenestegjøring på 8-10 måneder på et enkelt skip. I den senere tid er det imidlertid vanligere med en fastere tilknytning mellom rederiet og sjømannen (såkalt permanent rotation).

Tidligere hadde *sjml. § 4* regler om lavalder. Regelen er nå er ren henvisning til ssl. § 18, hvor det fremgår at lavalderen som hovedregel er 16 år. Bestemmelsen kommer tilsvarende til anvendelse for personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Regler om oppsigelsesfrister finnes i *sjml. § 5*. Utgangspunktet er at oppsigelsesfristen er én måned, jf. § 5 nr. 1 første punktum. For skipsføreren er oppsigelsesfristen tre måneder, jf. § 5 nr. 6. Oppsigelsesfristen løper fra dato til dato, jf. § 5 nr. 1 tredje punktum. Dette til forskjell fra arbeidsmiljølovens regler som fastsetter at oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf. aml. § 15-3.

Det er adgang til å avtale lengre oppsigelsesfrist i tariffavtale eller individuell arbeidsavtale.[63] Kortere frist enn en måned kan derimot bare avtales ved tariffavtale som begge parter er omfattet av, jf. § 5 nr. 1 annet punktum, men en avtalt oppsigelsesfrist kan ikke være kortere for rederiet enn for sjømannen.

Oppsigelsesfristen øker imidlertid etter hvor lenge sjømannen har vært ansatt (to måneder etter fem år, tre måneder etter ti år), jf. § 5 nr. 2. Bestemmelsen om forlenget oppsigelsesfrist ved lang ansiennitet ble innført i 1985 etter mønster fra arbeidsmiljøloven 1977 (nå aml. § 15-3).[64] Sjømannslovens har derimot ikke noen regel tilsvarende aml. § 15-3 tredje ledd om forlenget oppsigelsesfrist ved høy alder.[65] Fristene etter § 5 nr. 2 kan bare fravikes ved skriftlig avtale eller tariffavtale etter at oppsigelse har funnet sted.

Dersom sjømannen er midlertidig ansatt, jf. § 3 nr. 3, opphører ansettelsesforholdet ved tidsrommets utløp, når det bestemte arbeid er avsluttet eller den bestemte reisen er endt, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, jf. § 5 nr. 3 første punktum. Fortsetter sjømannen i slik tjeneste ut over det som er skriftlig avtalt, skal han anses som fast ansatt i rederiet, jf. § 5 nr. 3 annet punktum.

Dersom sjømannen er ansatt på prøve gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er fastsatt i tariffavtale, jf. § 5 nr. 4.

I oppsigelsestiden har sjømannen rett til å fortsette i stillingen, jf. § 5 nr. 5. Denne retten innebærer ikke bare at sjømannen har krav på hyre i oppsigelsestiden, men også rett til å bli stående i tjenesten oppsigelsestiden ut.[66]

For skip i NIS er det anledning til å fravike sjømannsloven § 5 nr. 2 til og med 6 i tariffavtale, jf. NIS-loven § 8.

Sjml. § 5 nr. 7 oppstiller oppsigelsesfrister for sjømann som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnkrenkninger eller driftsstans. Sjømannen kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av rederiet, uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av sjømannsloven eller avtale. En tilsvarende bestemmelse er oppstilt i aml. § 15-3 niende ledd. I sjøfartsforhold gjelder det imidlertid ikke noen permitteringsadgang på sedvanemessig grunnlag.[67] Skal rederiet kunne permittere sjømannen, må det ha hjemmel i tariffavtale.[68]

Sjml. § 5A gir regler om oppsigelsens form, avgivelse og innhold. Bestemmelsen er utformet etter mønster fra arbeidsmiljøloven (nå aml. § 15-4).[69] Blir sjømannen sagt opp uten at formkravene er oppfylt, er oppsigelsen likevel gyldig, men da er det ingen frist for sjømannen for å gå til søksmål om gyldigheten av oppsigelsen, se sjml. § 20 nr. 2 i.f.[70]

For skip i NIS er det anledning til å fravike sjml. § 5A annet og fjerde ledd om formkrav til oppsigelse i tariffavtale, jf. NIS-loven § 8.

Sjml. § 6 har overskriften «Fratredelseshavn ved ansettelsesforholdets opphør».

---

63 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 21.
64 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 21.
65 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 21.
66 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 21-22.
67 Andreassen 1983 s. 104.
68 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 34.
69 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 22.
70 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 22.

Oppsigelsesfristen kan tenkes å løpe ut mens skipet er i sjøen, eller om det er i havn, kan det være ubekvemt for sjømannen å gå i land eller vanskelig for rederiet å skaffe nytt mannskap der. Slike situasjoner reguleres av § 6 første ledd som bestemmer at hyreforholdet fortsetter inntil skipet kommer til havn (ordinær losse- eller lastehavn).[71]

Hvis ansettelsesforholdet sies opp av rederiet, opphører ved utløpet av en bestemt tid, eller etter at arbeid av forbigående varighet er avsluttet og det ikke er avtalt noe om fratredelseshavn, vil sjømannen ha rett til fri reise med underhold til sitt bosted, jf. § 6 annet ledd. Det samme gjelder når en sjømann som er ansatt for en bestemt reise, blir stående i tjenesten etter at reisen er endt, uten at en ny skriftlig avtale om fratredelseshavn er inngått. Rederiets plikter etter annet ledd skal anses oppfylt ved at sjømannen gis rett til fri reise med underhold til det sted hvor han har oppholdt seg ved inngåelse av ansettelsesavtalen, eller hvis sjømannen ønsker det, til den havn han tiltrådte tjenesten om bord, jf. sjml. § 6 tredje ledd første punktum. Dette gjelder bare når myndighetene på vedkommende sted ikke nekter han adgang til landet eller krever en sikkerhet som sjømannen ikke kan stille for å gi han adgang, jf. sjml. § 6 tredje ledd annet punktum.

Selv om fratredelseshavn er avtalt, har sjømannen rett til fri reise med underhold som nevnt i annet og tredje ledd hvis (1) ansettelsesforholdet sies opp av rederiet, (2) opphører ved utløpet av en bestemt tid, eller (3) etter at arbeid av forbigående varighet er avsluttet i forbindelse med at skipet går i opplag eller mister retten til å føre norsk flagg eller overføres til annet norsk rederi, jf. § 6 fjerde ledd.

Retten til fri hjemreise etter annet til fjerde ledd er imidlertid betinget av at sjømannen ikke har mistet retten til fri reise etter sjml. § 28 nr. 4, jf. § 6 femte ledd.

Bestemmelsen i § 6 sjette ledd gir en legaldefinisjon av uttrykket «reise med underhold» som ikke bare gjelder i forhold til § 6, men også i forhold til andre bestemmelser. Reise med underhold omfatter også «kost og losji under reisen og i nødvendig ventetid før og under reisen». En forutsetning for at sjømannen skal ha underhold i ventetid, er at ventetiden er nødvendig av hensyn til reisen. Skyldes ventetiden frihetsinnskrenkende inngrep av stedets myndigheter, vil sjømannen for denne tiden ikke ha krav på fritt underhold, jf. ND 1942 s. 22 DH.

Etter *sjml. § 7* har sjømannen «rett til å fratre» i enhver havn (med unntak av havner som nevnt i § 6 første ledd annet punktum) etter seks måneders sammenhengende tjeneste om bord på samme skip, på skip tilhørende samme rederi eller sammenhengende tjeneste i seks måneder som ledd i mannskapsmessig samarbeid. Før lovendringen i 1985 måtte § 7 oppfattes som en bestemmelse som ga sjømenn en ekstraordinær adgang til å si opp tjenesteforholdet etter seks måneders sammenhengende tjeneste.[72] Etter lovendringen i 1985 er det ikke lenger noe vilkår for å benytte retten til fratredelse etter § 7 at tjenesteforholdet sies opp. En sjømann som benytter sin rett til fratredelse etter seks måneders sammenhengende tjeneste, vil fremdeles være ansatt i rederiet.[73] Det er bare tjenesten på skipet som fratredes.

For NIS-skip eksisterer det avtalefrihet med hensyn til sjml. § 7, jf. NIS-loven § 8. I praksis er bestemmelsen fraveket i tariffavtale for utenlandske sjømenn på NIS-skip.

Sjml. § 8 gjelder rett til fri hjemreise etter lengre tids tjeneste.

Sjømann som er norsk statsborger eller har sitt bosted i Norge har rett til fri hjemreise etter seks måneders tjeneste i utenriksfart, jf. sjml. § 8 første ledd. Ved forskrift kan bestemmelsen også gis anvendelse for personer som verken er norsk statsborger eller er bosatt i Norge, jf. § 2 bokstav a. Slik forskrift er hittil ikke gitt.

Sjømannen må være i utenriksfart på det tidspunkt han skal reise hjem, og ha vært i slik fart i minst seks måneder i sammenheng – enten på samme skip (som i så fall ikke trenger å ha tilhørt samme rederi hele tiden) eller samme rederi, jf. § 8 første ledd. Bestemmelsen i første ledd gjelder også når sjømannen har gjort sammenhengende tjeneste i seks måneder som ledd i mannskapsmessig samarbeid, jf. § 8 annet ledd.

Krav om fri hjemreise skal så vidt mulig fremsettes senest ved fratredelsen, jf. § 8 tredje ledd.

Sjømannen plikter å fortsette i tjenesten inntil én måned fra den dag fratredelse tidligst hadde kunnet skje, hvis det ikke kan skaffes kvalifisert mann i hans sted, eller hvis det kan påregnes at skipet innen denne tid kommer til havn hvorfra det er vesentlig billigere eller lettere å sende ham hjem, jf. § 8 fjerde ledd. Sjømannens plikt etter

---

[71] Innstilling om ny sjømannslov (1971) s. 45, Ot.prp. nr. 43 (1973-1974) s. 39 og Andreassen 1983 s. 113.

[72] Andreassen 1983 s. 109, jf. Innstilling om ny sjømannslov (1971) s. 45.

[73] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 22.

denne bestemmelse til å fortsette i tjenesten gjelder for maksimum en måned. Har for eksempel sjømannen stått i tjenesten i en måned fordi det ikke har vært mulig å skaffe avløsningsmannskap, kan han ikke holdes i tjenesten i ytterligere en måned for å oppnå billigere eller lettere hjemreise.

Etter § 8 femte ledd skal staten og det rederi sjømannen er i tjeneste hos ved fratredelsen, bære hver sin halvpart av utgiftene ved hjemreise etter bestemmelsen. Dette gjelder selv om sjømannen også har rett til fri reise for rederiets regning til sitt bosted etter annen bestemmelse i loven.

Har fratredelsen på grunn av sjømannens eller noen annens forhold ikke kunnet skje i havn som forutsatt i fjerde ledd, og reisen derved er blitt fordyret, kan Kongen ved forskrift bestemme at merkostnadene skal kunne kreves erstattet av den som har hindret slik fratredelse, jf. § 8 sjette ledd. I forskrift 3. februar 1986 nr. 233 om fri hjemreise fra skip i utenriksfart § 3 nr. 3 var det fastsatt at de meromkostninger som er omhandlet i § 8 sjette ledd, kunne kreves erstattet av den som hadde hindret fratredelse. Denne forskriften ble opphevet ved forskrift 17. desember 2002 nr. 1710.

Etter § 8 syvende ledd kan Kongen gi nærmere forskrift til utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i § 8. Det finnes i dag ingen forskrift som er gitt med hjemmel i denne bestemmelsen.

Videre kan Kongen i forskrift fastsette opptjeningstiden til mindre enn seks måneder dersom skipet går i særlig krevende fart eller det mangler kort tid på full opptjeningstid og utgiftene ville bli vesentlig større om sjømannen skulle bli stående opptjeningstiden ut, eller andre helt særlige forhold foreligger, jf. § 8 åttende ledd. Det finnes i dag ingen slik forskrift.

Etter § 8 niende ledd kan Kongen gi særlig forskrift om retten til hjemreise og herunder fravike bestemmelsene i første, tredje og fjerde ledd for sjømann som ved inngåelse av ansettelsesavtale var under 18 år. I forskrift 25. april 2002 nr. 423 om arbeid og utplassering av ungdom på norske skip[74] er det gitt enkelte særlige regler om hjemsendelse av ungdom under 18 år pga. manglende tilpassing eller misbruk av rusmidler, jf. §§ 14 og 15. Etter forskriften § 16 skal ungdom som ved vanlig opphør av tjenesteforholdet om bord er under 18 år, ved fratredelse i utlandet sendes hjem for rederiets regning, dersom ikke staten skal dekke utgiftene etter andre bestemmelser.

Bestemmelsen i § 8 er i dag lite aktuell, idet de fleste skip ikke har så lange seilingsperioder, og fordi tariffavtalene gir regler om dekning av reiseutgifter.[75]

Sjml. § 9 gjelder plikt for en sjømann til å bli i tjenesten dersom myndighetene i en utenlandsk havn hvor en sjømann skal fratre, nekter ham adgang til landet eller krever en sikkerhet som sjømannen ikke kan skaffe for å gi ham adgang. Sjømannen har i slike tilfelle også rett til å bli i tjenesten hvor dette ikke vil virke urimelig. Hva som vil virke urimelig, er et skjønnsspørsmål. Forarbeidene nevner som eksempel at sjømannen selv har sagt opp, og at rederiet – uten å ha vært klar over at myndighetene ville nekte sjømannen innreise – allerede har skaffet avløsningsmannskap.[76] Det normale er imidlertid at sjømannen ikke bare skal ha plikt, men også rett til å bli i tjenesten. Den omstendighet at skipet vil bli overbemannet, skal etter forarbeidene ikke være tilstrekkelig til å frata ham denne retten.[77]

Sjml. § 10 første ledd gjelder sjømanns plikt til før fratreden å delta i nødvendig arbeid i inntil 48 timer etter at skipet har kommet i havn. Siden sjømannsloven alltid vil kunne fravikes til fordel for sjømannen, kan det bestemmes i ansettelseskontrakten at sjømannen skal ha rett til å fratre straks skipet kommer i havn.[78] I forarbeidene er det lagt til grunn at det også kan treffes bindende forhåndsavtale om at sjømannen skal ha plikt til å stå i tjenesten i lengre tid enn 48 timer etter ankomsten.[79] Synspunktet er fulgt opp i teori og rettspraksis.[80] Sjømannen har også plikt, mot hyre og underhold, å møte for undersøkelsesmyndigheten dersom sjøulykke undersøkes av disse, jf. § 10 annet ledd og sjøl. § 473.

Sjml. § 11 regulerer sjømannens rett til velferdspermisjon. Sjømannen kan for det første kreve permisjon ved alvorlig sykdom eller dødsfall innen den nærmeste familie, jf. § 11 første ledd første punktum. For det andre kan sjømannen kreve permisjon dersom det er inntruffet andre omstendigheter som gjør det til en velferdssak for han å få permisjon, jf. § 11 annet ledd første punk-

---

74 Fastsatt med hjemmel i sjml. og lov 3. juni 1977 nr. 50 om arbeidstiden på skip. Hjemmel er endret til ssl. §§ 2, 6, 18, 22, 23, 24, 29 og 30, jf. delegeringsvedtak av 16. februar 2007 nr. 171 og 31. mai 2007 nr. 590.

75 Dalheim m.fl. (2008) s. 141.

76 Innstilling fra komiteen til revisjon av sjømannsloven (1951) s. 15.

77 Innstilling fra komiteen til revisjon av sjømannsloven (1951) s. 15, jf. Andreassen 1983 s. 114.

78 Andreassen 1983 s. 114.

79 Utkast til sjømannslov (1921) s. 31.

80 Andreassen 1983 s. 114 og ND 1965 s. 87 Drammen.

tum. Forarbeidene fant det verken mulig eller hensiktsmessig å definere uttrykket velferdssak.[81] Bestemmelsen vil bl.a. komme til anvendelse dersom sjømannen selv er syk[82] eller dersom noen som står sjømannen nær uten å være omfattet av personkretsen oppregnet i første ledd, er død eller alvorlig syk.[83] Blir skipet sjøudyktig ved en eventuell permisjon gjelder som vilkår etter § 11 annet ledd første punktum at det kan skaffes en kvalifisert avløser. I praksis er det rederiet som må skaffe en stedfortreder,[84] men sjømannen plikter å erstatte utgiftene ved å skaffe en avløser, jf. § 11 tredje ledd første punktum. Det er ikke vanlig at rederiene krever disse utgiftene erstattet av sjømannen, og ved lovendringen i 1985 ble det derfor vurdert om bestemmelsen i tredje ledd burde oppheves.[85]

For skip registrert i NIS er det anledning til å fravike sjml. § 11 i tariffavtale, jf. NIS-loven § 8.

Sjml. § 12 gjelder sjømannens rett til å fratre tjenesten om bord av særlige grunner.

For det første kan sjømannen fratre tjenesten dersom skipet ikke oppfyller kravene i skipssikkerhetsloven, og rederiet ikke sørger for å avhjelpe manglene, jf. bokstav a. For det andre kan han fratre dersom rederiet eller skipsføreren unnlater å etterkomme krav om besiktelse i henhold til ssl. § 43 femte ledd bokstav c og forskrifter fastsatt i medhold av den bestemmelsen, jf. bokstav b. For det tredje kan sjømannen fratre dersom han har vært utsatt for mishandling om bord uten at skipsføreren etter oppfordring har vernet ham, jf. bokstav c. For det fjerde kan sjømannen fratre dersom skipet mister retten til å føre norsk flagg, jf. bokstav d. For det femte kan sjømannen fratre dersom han er ansatt for en bestemt reise, og reisen blir vesentlig endret, jf. bokstav f. For det sjette kan sjømannen fratre dersom det etter tiltredelse om bord viser seg at det er fare for at skipet kan bli oppbrakt av en krigførende makt eller utsatt for krigsskade, eller at slik fare er blitt vesentlig forøket, jf. bokstav g. Endelig har sjømannen rett til å fratre dersom det etter tiltredelse ombord viser seg at det i den havn skipet er bestemt til, hersker en ondartet farsott, jf. bokstav h.

De fratredelsesgrunner som er oppregnet i § 12, er ikke uttømmende. Etter lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt (vernepliktsloven) § 45 har for eksempel sjømannen rett til å kreve seg avmønstret når det er nødvendig av hensyn til oppfyllelsen av verneplikten. Bestemmelsen må også suppleres med alminnelige, ulovfestede kontraktsrettslige grunnsetninger.[86] I ND 1953 s. 721 Eidsivating ble det lagt til grunn at en sjømann kunne fratre når bagasjen ikke kom frem i tide. En slik forsinkelse måtte etter rettens oppfatning stilles «i klasse med slike upåregnelige hindringer som etter motivene til sjømannsloven bedriftsinnehaveren er den nærmeste til å bære risikoen for».

I de tilfeller som nevnt i bokstav f til og med h, kan sjømannen straks fratre hvis reisen ikke er begynt, men ellers i den første havn skipet anløper etter at han har fått kjennskap til forholdet, jf. § 12 nr. 1 annet ledd.

Sjømann som fratrer etter § 12 nr. 1 første ledd kan omplasseres til tjeneste på et annet skip, jf. § 12 nr. 2 første ledd første punktum. Hvis dette ikke skjer, har han krav på fri reise med underhold til bostedet, jf. § 12 nr. 2 første ledd annet punktum. Er sjømannen ansatt for en bestemt reise, har han ved fratredelse før reisen er begynt, rett til fri reise med underhold til det sted hvor han oppholdt seg ved inngåelse av ansettelsesavtalen, men ellers til det avtale fratredelsessted, jf. § 12 nr. 2 annet ledd første punktum. Er fratredelsessted ikke avtalt, gjelder § 6 annet og tredje ledd, jf. § 12 nr. 2 annet ledd annet punktum.

Sjml. § 13 har regler om endringer i tjenesteforholdet p.g.a. graviditet og fødsel.

Ved lovendringen i 1985 ble bestemmelsen tilpasset arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern og rett til permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. aml. § 15-9 og kap. 12. Samtidig ble det ved utformingen søkt tatt hensyn til sjømannsyrkets spesielle karakter.[87]

Sjml. § 13 nr. 1 oppstiller et vern mot oppsigelse grunnet graviditet. Oppsigelse som finner sted mens sjømannen er gravid, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke annet gjøres overveiende sannsynlig. Vernet er sammenfallende med bestemmelsen i aml. § 15-9, og det må legges til grunn at det skal fortolkes på samme måte.[88] Etter aml. § 15-9 første ledd annet punktum stilles det store krav til arbeidsgiverens bevisbyrde.[89]

---

81 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 24.

82 ND 1954 s. 406 SøHa og ND 1946 s. 279 NH.

83 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 24.

84 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 24.

85 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 24 og Innst. O. nr. 35 (1974-1975) s. 7.

86 Andreassen 1983 s. 120, jf. s. 123-124, s. 126-127 og s. 127-128.

87 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 26.

88 Dalheim m.fl. (2008) s. 197.

89 Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 77.

Dersom rederiet krever det, må graviditeten bekreftes ved legeattest, jf. § 13 nr. 1 tredje punktum.

Sjml. § 13 nr. 2 fastsetter hva en gravid sjømann har rett til. For det første har en gravid sjømann rett til annet høvelig arbeid i rederiets tjeneste i land hvis dette er mulig, jf. § 13 nr. 2 bokstav a. Dersom kvinnen tar imot tilbud om omplassering til arbeid i land, vil hun komme inn under arbeidsmiljølovens regler om svangerskap og fødsel.[90] For det andre har en gravid sjømann en ubetinget rett til permisjon under svangerskapet, jf. § 13 nr. 2 bokstav b. I medhold av § 13 nr. 3 er det gitt forskrift 14. februar 1995 nr. 382 om permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon mv. Forskriften fastsetter nærmere bestemmelser om gjennomføring av reglene i § 13 nr. 2, adgang for rederiet og skipsføreren til å kreve at gravid sjømann søker permisjon, rett til fri reise med underhold til bosted for slik sjømann for statens eller rederiets regning, foreldrenes rett til permisjon ved svangerskap og fødsel og rett til permisjon ved adopsjon.

Er sjømann lovlig oppsagt til fratreden i permisjonstiden, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsestiden legges til permisjonstiden, jf. § 13 nr. 5.

Sjml. § 14 verner den som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade mot oppsigelse. Bestemmelsen er utformet etter mønster fra arbeidsmiljøloven 1977 § 64 nr. 1 til 3 (nå aml. § 15-8).

Vernebestemmelsen innebærer at en sjømann som er fraværende på grunn av skade eller sykdom, ikke kan sies opp de første seks måneder etter at arbeidsuførhet inntrådte, jf. § 14 nr. 1 første punktum. Dersom sjømannen har vært tilsatt i mer enn fem år sammenhengende i rederiet, økes vernetiden til 12 måneder, jf. § 14 nr. 1 annet punktum. Arbeidsmiljøloven 2005 innførte et generelt vern for sykdomsfravær på 12 måneder, men noen tilsvarende endring er ikke gjennomført i sjømannsloven.[91]

Sjml. § 14 nr. 2 inneholder en bevisbyrderegel. Dersom oppsigelsen finner sted innenfor det tidsrom sjømannen er vernet mot oppsigelse etter nr. 1, skal oppsigelsen anses å ha sin grunn i arbeidsuførheten, med mindre noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

I Rt. 2011 s. 596 var spørsmålet om oppsigelsen av en skadet sjømann i sykmeldingsperioden var gyldig, jf. § 14 nr. 1. A var ansatt i Hurtigruten ASA som skipsfører. I 2007 ble han under arbeid skadet i ankelen. Han var deretter tidvis sykmeldt. Den 20. februar 2009 ble A sykmeldt for én måned på grunn av ankelplagene. Legen mente at A ikke ville klare å arbeide om bord, og han skrev derfor ut en udyktighetserklæring, som innebar at A ikke lenger hadde nødvendig helseattest for å kunne tjenestegjøre om bord på skip, jf. forskrift 19. oktober 2001 nr. 1309 om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip.[92] Den 11. mars 2009 ble A sagt opp fra stillingen som skipsfører. Oppsigelsen var begrunnet i at A ikke lenger kunne tjenestegjøre om bord på rederiets skip, og at rederiet ikke hadde annet arbeid å tilby ham på land.

Høyesterett kom til at oppsigelsen i dette tilfellet fant sted i verneperioden. Selv om årsaken til sykmeldingen var skaden A ble påført i 2007, og A før 2009 tidvis hadde vært sykmeldt på grunn av skaden, måtte ny verneperiode anses påbegynt ved sykmeldingen 20. februar 2009.

Arbeidsgiver fikk ikke gehør for at sjømannen var saklig oppsagt med bakgrunn i at han ikke lengre hadde gyldig helseattest. Høyesterett fastslo at siden det var den samme skaden som forårsaket tapet av helseattesten og sykmeldingen, talte både lovens ordlyd, forarbeidene og reelle hensyn for at A var underlagt det særskilte stillingsvernet som § 14 oppstiller. Høyesterett kom etter dette til at oppsigelsen måtte kjennes ugyldig.

Stillingsvernet i sjml. § 14 kan fravikes i tariffavtale for skip i NIS, jf. NIS-loven § 8.

Rederiets adgang til å avskjedige sjømannen følger av *sjml. § 15*. Som avskjedsgrunner nevner bestemmelsen udugelighet (bokstav a), akterutseiling (bokstav b), grov tjenesteforsømmelse, som gjentatt ulydighet, voldsom fremferd, mishandling av andre som er om bord, gjentatt beruselse i tjenesten eller misbruk av narkotika (bokstav c), tyveri eller annen grovere forbrytelse, utsetter skipet for alvorlige vansker ved å skjule noen om bord eller ved å skjule tollpliktig gods om bord eller gods som det er forbudt å utføre fra avgangsstedet, eller å innføre til bestemmelsesstedet (bokstav d), når noen bringer om bord narkotika eller andre farlige giftstoffer (bokstav e) eller når noen bringer tvist om ansettelsesforholdet inn for utenlandsk myndighet (bokstav f). Det er imidlertid antatt at bestemmelsen i noen grad må suppleres med alminnelige, ulovfestede regler om adgang til å heve pga. bristende forutsetninger og alminnelige avtalerettslige ugyldighetsregler.[93]

De eksplisitt nevnte forholdene som kan føre til avskjed i sjml. § 15 nr. 1 bokstav a til f, vil nor-

---

[90] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 26.

[91] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231.

[92] Fastsatt med hjemmel i sjml. Hjemmel er endret til ssl. §§ 2, 17, 43 og 45.

[93] Dalheim m.fl. (2008) s. 216.

malt være å anses som vesentlig mislighold av ansettelsesavtalen eller grov tjenesteforsømmelse og tilsvarer derfor aml. § 15-14 første ledd. Det må imidlertid foretas en helhetsvurdering av arbeidsforholdet, se Rt. 1992 s. 1573. Enkeltstående tilfeller av ulydighet eller et enkelt tilfelle av beruselse i tjenesten vil derfor normalt ikke være tilstrekkelig grunn for avskjed. I særlig graverende tilfeller vil imidlertid selv en gangs ordnenektelse eller beruselse i tjenesten kunne gi tilstrekkelig grunnlag for avskjed.[94] Høyesterett uttalte i Rt. 1992 s. 1573 at i de tilfeller hvor det foreligger pliktmessig avhold i tjenesten, skal det etter omstendighetene ikke mye til før brudd på avholdsplikten må ses som en så alvorlig tjenesteforsømmelse at det ikke med rimelighet kan forlanges at arbeidsforholdet skal fortsette.

Begrepet «grov tjenesteforsømmelse» i § 15 nr. 1 bokstav c dekker flere av de øvrige avskjedsgrunner i § 15 nr. 1. Den oppregning av eksempler på grov tjenesteforsømmelse som sjml. § 15 nr. 1 bokstav c inneholder, er ikke uttømmende.[95] Skal et forhold kunne karakteriseres som tjenesteforsømmelse, må det ha tilknytning til arbeidet.[96] Det avgjørende er om sjømannen har gjort seg skyldig i et så alvorlig brudd på sine tjenesteplikter at det ikke med rimelighet kan forlanges at han skal fortsette. For at en sjømann skal kunne avskjediges pga. grov tjenesteforsømmelse, er det uklart hvorvidt det er tilstrekkelig at det objektivt sett foreligger et i og for seg alvorlig pliktbrudd fra sjømannens side eller om sjømannen også temmelig sterkt må kunne bebreides for det inntrufne.[97]

I rettspraksis har bl.a. følgende forhold blitt ansett som grove tjenesteforsømmelser: manglende samarbeidsvilje,[98] trusler om ulovlig arbeidsnedleggelse,[99] ulovlig fravær fra skipet,[100] fratredelse uten foreskrevet varsel,[101] respektløs opptreden som munnbruk, trusler og bakvaskelser mv.,[102] grove brudd på ordensregler, sikkerhetsforskrifter eller plikt til å sende inn regnskap,[103] tollovertredelser,[104] ødsling med proviant,[105] soving på vakten[106] og andre former for kvalifisert skjødesløshet.[107]

Sjml. § 16 gir detaljerte regler om fremgangsmåten ved avskjed.

Ved avskjed av sjømann skal det, der skipet har minst fem besetningsmedlemmer, holdes et nemndsavhør, jf. § 16 nr. 1. Formålet med forhøret er først og fremst å bringe på det rene hva som faktisk har skjedd og sikre bevis for dette. Er sjømannen gitt avskjed uten slikt avhør, vil avskjeden bare kunne godtas i tilfeller hvor faktum er helt på det rene og et avhør ville vært formålsløst.[108] Bestemmelsen om obligatorisk avhør gjelder imidlertid ikke ved avskjed av skipsføreren, jf. § 16 nr. 6. Når det ikke stilles krav om skipsavhør ved avskjed av skipsføreren, skyldes det praktiske grunner.[109]

Bestemmelsen inneholder videre detaljerte regler for sammensetningen av nemnda og hvorledes forhøret skal foregå, jf. § 16 nr. 2 og 3. Dersom avhørsnemnda har vært uriktig sammensatt eller det er gjort formelle feil under avhøret, medfører ikke dette automatisk at avskjeden er ugyldig. Det må i tilfelle foretas en vurdering av hvorvidt feilen kan antas å ha hatt betydning for avskjedsbeslutningen.[110] Dette vil ikke bare avhenge av om faktum er på det rene, men i høy grad også bero på hvilken feil det er tale om.[111]

Avskjeden skal gis skriftlig og leveres til sjømannen personlig eller sendes i rekommandert brev etter de samme regler som ved oppsigelse, jf. § 16 nr. 5. I tilfeller hvor avskjed skjer etter § 15 nr. 1, skal beslutningen om avskjed treffes snarest mulig og normalt senest 14 dager etter at forholdet har funnet sted, jf. § 16 nr. 4.

Tidligere ga *sjml. § 17* rederiet rett til å kansellere tjenesteforholdet mot å betale foreskrevet normalerstatning. Ved lovendringen i 1985 ble bestemmelsen opphevet som en konsekvens av overgangen til rederiansettelse og det bedrede oppsigelsesvern som ble innført.

Sjml. § 18 gjelder sjømannens plikter og rettigheter når skipet går tapt. Etter § 18 nr. 1 første

---

94 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 29.

95 Dalheim m.fl. (2008) s. 217.

96 ND 1982 s. 234 Stavanger.

97 I Rt. 2002 s. 273 holdt Høyesterett det åpent om det stilles subjektive krav (dissens 4-1), se Dalheim m.fl. (2008) s. 216.

98 ND 1979 s. 267 SøHa.

99 ND 1950 s. 598 Oslo.

100 ND 1990 s. 472 Hålogaland.

101 Rt. 1909 s. 785.

102 ND 1972 s. 478 Eidsivating.

103 Rt. 1936 s. 247, ND 1961 s. 379 Oslo, ND 1939 s. 369 SøHa og ND 1936 s. 179 SøHa.

104 ND 1936 s. 172 SøHa.

105 ND 1958 s. 403 Eidsivating.

106 ND 1972 s. 450 Gulating.

107 ND 1963 s. 427 SøHa, ND 1956 s. 587 Trondheim, ND 1932 s. 289 Oslo, ND 1930 s. 341 SøHa og ND 1900 s. 472 SøHa.

108 Rt. 1964 s. 1282, ND 1979 s. 311 Lofoten, ND 1966 s. 304 FH, ND 1963 s. 401 Bergen og ND 1959 s. 161 SøHa.

109 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 31.

110 Rt. 1964 s. 1282.

111 Dalheim m.fl. (2008) s. 221.

punktum plikter sjømannen å ta del i bergningen når skipet går tapt ved sjøulykke, eller når det etter sjøulykke blir uistandsettelig. Skal sjøulykken undersøkes av undersøkelsesmyndigheten, jf. sjøl. § 473, plikter sjømannen, mot hyre og underhold, å møte for undersøkelsesmyndigheten, jf. sjml. § 18 nr. 1 annet punktum.

Før lovendringen i 1985 inneholdt § 18 en bestemmelse om automatisk opphør av arbeidsforholdet ved forlis. Etter lovendringen i 1985 opphører ikke ansettelsesforholdet om det skip som sjømannen tjenestegjør på, går tapt.[112] Dette gjelder både hvor sjømannen er fast ansatt, og dersom han er ansatt for bestemt tid eller er ansatt som vikar eller i midlertidig praksisarbeid, jf. § 5 nr. 3, jf. § 3 nr. 3.

Dersom sjømannen ikke kan omplasseres til tjeneste på et annet skip, har han rett til fri reise med underhold til bostedet, jf. § 18 nr. 1 annet ledd. Sjømannen har rett til å få dekket utgiftene til nødvendige klær til reisen. Staten garanterer for dekning av utgifter til klær og reise. For de som er ansatt for en bestemt reise gjelder sjml. § 12 nr. 2 annet ledd tilsvarende.

Nødvendiggjør sjøulykken at ansettelsesforholdet må bringes til opphør, har sjømannen krav på oppsigelse med en måneds frist, jf. § 18 nr. 1 tredje ledd. Sjømannen har dessuten rett til hyre så lenge han er arbeidsledig som følge av forliset, men ikke utover en måned etter oppsigelsesfristens utløp. Er det i tariffavtale bestemt en kortere oppsigelsesfrist enn en måned gjelder denne. Fristen regnes fra den dag sjømannen mottok oppsigelsen, men tidligst fra den dag vedkommendes plikter opphørte etter § 18 nr. 1 første ledd.

Skipsførerens plikter i forbindelse med forlis er noe mer omfattende enn de som gjelder for andre sjømenn, jf. sjml. § 18 nr. 2. Skipsføreren har plikt til å bli til stede og sørge for ordningen av de anliggender som vedrører skipet, de ombordværende eller lasten.

Sjml. § 19 oppstiller et oppsigelsesvern for sjømannen. Bestemmelsen er utformet etter mønster fra arbeidsmiljøloven 1977 § 60 (nå aml. § 15-7).[113] Selv om det ikke er full parallellitet mellom reglene, jf. Rt. 2001 s. 71, blir tolkningen av aml. § 15-7 av en viss betydning for sjml. § 19. Særlige hensyn i forhold til sjømenn kan imidlertid begrense betydningen av rettspraksis og andre rettskilder knyttet til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

En oppsigelse fra rederiets side må være saklig begrunnet i rederiets eller sjømannens forhold, jf. § 19 nr. 1 første ledd. Kravet om saklig grunn er en rettslig standard.[114] Bestemmelsen gir anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av rederiets virksomhet og sjømannens interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner, jf. Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52. I rettspraksis er det opp gjennom årene skjedd en utvikling i retning av en skjerpelse av saklighetskravet.

Rederiet vil kunne ha saklig grunnlag for oppsigelse dersom det foreligger klanderverdige forhold på sjømannens side. Dette vil særlig være aktuelt ved forsømmelser i tjenesten. Som hovedregel må det foreligge brudd på sjømannens plikter etter arbeidsavtalen eller loven, herunder den alminnelige lojalitetsplikten. Ved vurderingen av sjømannens forsømmelser og hvorvidt dette kan gi grunnlag for oppsigelse, må man ta utgangspunkt i de kvalifikasjonskrav som stilles til stillingen, og hva som er rimelig å forvente av opptreden fra arbeidstakerens side. Det er ikke mulig å angi uttømmende hva som anses for å være saklig grunn. Her påpekes imidlertid noen oppsigelsesgrunner som kan være saklig grunn.

Arbeidsprestasjoner som ligger under det rederiet har rimelig grunn til å forvente, vil kunne gi grunnlag for oppsigelse. I mangel av andre holdepunkter, må utgangspunktet tas i hvilke krav som normalt bør kunne stilles til innehavere av den stilling det er tale om. Skal mangelfull arbeidsprestasjon gi grunnlag for oppsigelse, må den ligge markert under det som er forutsatt ved avtaleinngåelsen.[115] Videre kan det at en arbeidstaker ikke følger kontrollrutiner mv. eller ikke medvirker til at eventuelle uregelmessigheter blir klarlagt, være saklig oppsigelsesgrunn. Det samme gjelder dersom sjømannen opptrer urederlig overfor rederiet.

I tilfeller hvor sjømannen er ansatt på prøve, og han blir sagt opp i prøvetiden, stilles det ikke de samme krav til oppsigelsesgrunn som ellers, jf. § 19 nr. 1 annet ledd. Oppsigelsen må i slike tilfeller være begrunnet i sjømannens tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Etter overgangen til rederiansettelse vil det ikke lenger uten videre være saklig grunn til oppsigelse at det skip sjømannen tjenestegjør på, skal

[112] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 31.
[113] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 32.
[114] Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 72.
[115] Andreassen 1983 s. 117.

selges, repareres eller legges i opplegg. Skal sjømannen i slike tilfeller kunne sies opp, må det foretas en omlegging, rasjonalisering eller innskrenking av driften i rederiet som medfører at rederiet ikke lenger har behov for sjømannen.[116] Dersom virksomheten ut fra en bedriftsøkonomisk vurdering ikke lenger har behov for sjømannen, er dette som utgangspunkt alltid en generelt sett saklig grunn for oppsigelse. En oppsigelse som skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak vil likevel ikke være saklig dersom rederiet har annet passende arbeid å tilby sjømannen, jf. § 19 nr. 1 tredje ledd. Bestemmelsen innebærer ikke at arbeidsgiveren har plikt til å opprette en ny stilling som det ikke er behov for, men at han har plikt til å omplassere sjømannen hvis det er passende ledig stilling i rederiet eller et udekket arbeidsbehov.[117] Hva som skal anses som passende arbeid, vil være gjenstand for en helhetsvurdering.

Sjml. § 19 nr. 1 tredje ledd kan fravikes i tariffavtale for skip registrert i NIS, jf. NIS-loven § 8.

I tilfelle hvor det bare er behov for å si opp noen, må utvelgelsen av hvem som sies opp, være saklig begrunnet. Arbeidsgiveren er ikke forpliktet til å følge ansiennitetsrekkefølgen, med mindre han ved tariffavtale er bundet til det. Følger arbeidsgiveren et ansiennitetsprinsipp, har arbeidstakerne krav på at det blir riktig fulgt.[118]

Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom rederiets behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte sjømann, jf. § 19 nr. 1 fjerde ledd første punktum.

Etter § 19 nr. 1 fjerde ledd annet punktum gir registrering av skip i NIS saklig grunn til oppsigelse dersom rederiet ikke har annet passende arbeid å tilby sjømannen. Bestemmelsen ble innført ved lovendringen i 1987. Lovendringen var omstridt.[119] Bestemmelsen tar sikte på å legge forholdene til rette for at skip skal kunne overføres direkte fra NOR til NIS, uten at det først må flagges ut. I forarbeidene er det fremhevet at rederiet ved oppsigelse etter bestemmelsen har plikt til å arbeide aktivt for å finne annet passende arbeid samtidig som det forutsettes at det ved slik oppsigelse utbetales et økonomisk vederlag til sjømannen.[120] Forutsetningen om at det skal betales et økonomisk vederlag, er ikke fulgt opp i sjømannsloven og er derfor avhengig av at det er fastsatt ved tariff- eller arbeidsavtale.

I 1987 ble det inngått protokoll mellom sjømannsorganisasjonene og Norges Rederiforbund. I henhold til protokollen skal rederiet betale en kompensasjon på to måneders hyre dersom sjømannen blir oppsagt ved overgang til NIS. Protokollen er fortsatt gyldig.

Sjml. § 19 nr. 1 fjerde ledd kan fravikes i tariffavtale for skip registrert i NIS, jf. NIS-loven § 8.

Sjml. § 19 nr. 1 femte ledd første punktum fastsetter at overdragelse av rederiet ikke alene er saklig grunn for oppsigelse. I noen utstrekning tilsvarte bestemmelsen arbeidsmiljøloven 1977 § 60 nr. 3. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven 1977 § 60 nr. 3 ble ved lov 27. november 1992 nr. 115 avløst av et nytt kap. XII A om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v. Disse bestemmelse ble utformet på grunnlag av rådsdirektiv av 14. februar 1977 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretakelse av arbeidernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter og deler av bedrifter, 77/187/EØF. Direktivet er avløst av direktiv 2001/23/EF. Reglene om overdragelse av virksomhet finnes nå i kap. 16 i arbeidsmiljøloven. Direktivet kommer ikke til anvendelse på sjøgående skip, se direktivet art. 1 nr. 3 og berører derfor ikke bestemmelsen i sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd. Unntaket for sjøgående skip behandles nærmere i punkt 5.3.

Sjømannsloven har ikke bestemmelser om hvilke vilkår som må være oppfylt for at det skal foreligge en «overdragelse av rederiet». Etter arbeidsmiljøloven og EU-direktivene er det en omfattende rettspraksis knyttet til reglenes anvendelsesområde. Her er kravet at det må ha funnet sted overføring av en selvstendig økonomisk enhet som bevarer sin identitet etter overføringen, men noen tilsvarende presisering er det neppe holdepunkter for å innfortolke i sjømannsloven, jf. nedenfor Rt. 2001 s. 71. Imidlertid vil praksis om arbeidsmiljøloven 1977 § 60 nr. 3 være av interesse.

Anvendelsesområdet for § 19 nr. 1 femte ledd og forholdet til arbeidsmiljøloven 1977 § 60 nr. 3 er behandlet av Høyesterett i Rt. 2001 s. 71. Førstvoterende fremhevet at ordlyden i sjømannsloven nokså klart pekte i retning av at bestemmelsen kun kommer til anvendelse når selve rederiet skifter eier, og at salg eller utleie av enkelte skip ikke skulle omfattes av formuleringen «overdragelse av rederiet». Høyesterett begrunnet standpunktet med at salg eller utleie av skip ofte vil ha karakter

[116] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 31 og Rt. 2001 s. 71.
[117] Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 72.
[118] Rt. 1962 s. 6 og ND 1992 s. 355 Eidsivating.
[119] Innst. O. nr. 73 (1986-1987) s. 6.
[120] Innst. O. nr. 73 (1986-1987) s. 6.

av avhendelse eller utleie av et driftsmiddel, og at det derfor i slike tilfelle som oftest ikke vil være naturlig å snakke om overdragelse av virksomhet, helt eller delvis. Mannskapene er fortsatt ansatt i rederiet. Ved fortolkningen av begrepet «rederiet» la Høyesterett ikke avgjørende vekt på at et formål ved lovendringen i 1985 var å bringe sjømannslovens regler om oppsigelsesvern mer i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens prinsipper. Det kunne i så fall gitt grunnlag for å fortolke begrepet rederiet tilsvarende som begrepet virksomhet i arbeidsmiljøloven, og virksomhetsbegrepet der hadde blitt tolket slik at også deloverdragelser kunne omfattes. Det ble særlig vist til forarbeidene til 1985-lovendringen, som ble tatt til inntekt for at lovgiver hadde ment at salg av enkeltskip normalt ikke kunne være noen overdragelse av rederiet. Høyesterett kom til at lovens ordlyd, sammenhengen med andre bestemmelser i sjømannsloven og forarbeidene talte mot at salg eller utleie av skip skulle likestilles med overdragelse av rederiet.

Også i andre tilfeller kan det oppstå spørsmål om det anses for å foreligge en overdragelse av rederiet, for eksempel hvor rederiet driver innen flere segmenter og skiller ut og selger et virksomhetsområde, for eksempel supply-delen av et rederi som også driver en flåte med ankerhåndteringsskip. I slike tilfeller blir det spørsmål om det som overføres er en tilstrekkelig selvstendig enhet til at det anses for å foreligge en overdragelse av rederiet.[121]

Etter § 19 nr. 1 femte ledd annet punktum skal det ved oppsigelse fra ny eiers side legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelse ikke hadde funnet sted. Om for eksempel flere rederier går sammen i ett, vil dette kunne gi grunnlag for rasjonaliseringstiltak, og i så fall vil oppsigelser kunne være saklig begrunnet.[122] Om rederiet uten eierskifte hadde måttet innstille, vil det ikke uten videre gi saklig grunn til oppsigelse når rederiet etter eierskiftet gjennomgår en driftsomlegging som medfører at virksomheten blir mer lønnsom.[123]

Sjml. § 19 nr. 1 femte ledd kan fravikes i tariffavtale for skip registrert i NIS, jf. NIS-loven § 8. Dette innebærer at sjømenn på skip i NIS ikke har det oppsigelsesvern loven oppstiller i tilfeller av overdragelse av rederier.

Ved innenriks transport med ferge og lokalfart kommer lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportloven) til anvendelse, jf. § 1 (1). Yrkestransportloven § 8 (2) fastslår at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse, med unntak av § 16-1, skal legges til grunn ved skifte av driftsselskap etter konkurranse gjennom offentlig anbud. Reglene kommer altså til anvendelse for ansatte på fartøy selv om arbeidsmiljøloven ellers ikke gjelder for sjøtransport. Det er i forarbeidene lagt vekt på at den rettspraksis som er etablert etter arbeidsmiljølovens regler på området skal legges til grunn ved anvendelsen av reglene i § 8.

Etter § 19 nr. 1 sjette ledd anses ikke oppsigelse med fratreden før fylte 62 år som alene skyldes at sjømannen har rett til pensjon etter sjømannspensjonsloven å ha saklig grunn. Bestemmelsen er forstått slik at oppsigelse av sjømann som har opptjent full sjømannspensjon, etter fylte 62 år kan skje utelukkende med henvisning til vedkommendes alder. Dette kan også uttrykkes slik at sjømann etter fylte 62 år ikke lenger nyter godt av lovens alminnelige oppsigelsesvern. Dette ble lagt til grunn av Høyesterett i Rt. 2010 s. 202 (Kystlinkdommen), jf. nedenfor.

På land er aldersgrensen 70 år, jf. aml. § 15-13a første ledd. Om behovet for en særskilt aldersgrense for sjøfolk het det i forarbeidene:

> «Forholdene til sjøs og til lands er ikke fullt ut sammenlignbare på dette punkt. 24-timers samfunnet til sjøs, med antatt større psykisk og fysisk arbeidspress enn til lands, har begrunnet de spesielt strenge helseforskrifter. Videre følger av sjømannslov og folketrygdlovens bestemmelser at en person kan ansees arbeidsufør som sjømann, uten at han derfor ville vært ufør for yrke i land. Ut fra denne bakgrunn opererer Lov om pensjonstrygd for sjømenn med en normal pensjonsalder på 60 år, men med mulighet til å opparbeide rettigheter inntil 62 år. Departementet er enig med Direktoratet for sjømenn i at oppsigelsesvern frem til fylte 62 år da vil være passende og i samsvar med prinsippet i arbeidsmiljøloven om 67 og 70 år.»[124]

I Kystlinkdommen var spørsmålet om § 19 nr. 1 var i strid med diskrimineringsforbudet i § 33, jf. § 33 B. Høyesterett (4-1) kom til at § 19 nr. 1 sjette ledd ikke var i strid med diskrimineringsforbudet. Det ble vist til at lovgiver mente at § 19 nr. 1 sjette ledd var forenlig med EUs rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektivet), og at en aldersgrense på 62 år ikke var i strid med direktivets art. 6 nr. 1.

[121] Dalheim m.fl. (2008) s. 231.
[122] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 32.
[123] Rt. 1978 s. 160.
[124] Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 11.

Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) har imidlertid klaget Norge inn for Europarådet med påstand om at bestemmelsen utgjør en diskriminering som er i strid med Den europeiske sosialpakt. Klagen er ikke avgjort.

I senere tid har Høyesterett behandlet to saker vedrørende aldersgrenser.

Rt. 2011 s. 964 Gjensidigedommen gjaldt spørsmålet om en bedriftsintern aldersgrense på 67 år hos Gjensidige Forsikring ASA var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i aml. § 13-1, jf. §§ 13-3 annet ledd og 15-13 a første ledd. Høyesterett kom til at aldersgrensen ikke var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. I sin begrunnelse viste Høyesterett til en lang og utbredt tradisjon for bedriftsfastsatte aldersgrenser i Norge, og vurderte det slik at norske myndigheter – også etter innføringen av aldersdiskrimineringsforbudet i 2004 – fortsatt aksepterer slike aldersgrenser.

Rt. 2012 s. 219 (Helikopterpilotdommen) ble det lagt til grunn at en bestemmelse i tariffavtale om 60 års aldersgrense for helikopterflygere ikke kunne opprettholdes. Grensen ble ikke ansett å stride mot aldersdiskrimineringsforbudet i aml. § 13-1, jf. § 13-3 annet ledd. Den siste bestemmelsen er basert på art. 6 nr. 1 i direktiv 2000/78/EF. Sentralt i avgjørelsen stod EU-domstolens dom av 13. desember 2011 i sak C-447/09 (Prigge). Her ble det lagt til grunn at en egen aldersgrense på 60 år for flygere ikke kunne begrunnes med sikkerhetshensyn eller hensyn til helse når sertifikatreglene setter en grense på 65 år.

Etter § 19 nr. 1 sjette ledd annet punktum er det adgang til på forhånd i tariffavtale å bestemme fratredelse før fylte 62 år. I forarbeidene er det fremhevet at det ikke gyldig kan fastsettes i individuell arbeidsavtale at sjømannen skal fratre før fylte 62 år.[125] Etter dommen i Rt. 2012 s. 219 kan det imidlertid stilles spørsmål om det vil være adgang til å fastsette en lavere aldersgrense enn 62 år for sjøfolk i tariffavtale.

Bestemmelsen i § 19 nr. 1 sjette ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i NIS, jf. NIS-loven § 8. Selv om bestemmelsen gir hjemmel for å etablere avvikende avtalebestemmelser, vil forbudet mot aldersdiskriminering også gjelde for NIS-skip. NIS-loven oppstiller ikke unntaksadgang fra § 33. Dette betyr at en eventuell tariffavtale må være i overensstemmelse med diskrimineringsforbudet i § 33.

Bestemmelsen i § 19 nr. 2 regulerer sjømannens fortrinnsrett til nyansettelse i rederiet. Etter første ledd første punktum har sjømann som er sagt opp på grunn av mangel på arbeid, i inntil ett år fortrinnsrett til nyansettelse i rederiet. Bestemmelsen er utformet etter mønster fra aml. 1977 § 67 (nå aml. § 14-2).[126] Bestemmelsen inneholder ikke noen regel om den innbyrdes prioritetsorden mellom flere fortrinnsberettigede. Mellom flere fortrinnsberettigede må utvelgelsen av hvem som skal tilbys stilling, trolig skje på grunnlag av alminnelige saklighetskriterier.[127] For arbeidsforhold som omfattes av arbeidsmiljøloven, følger dette uttrykkelig av aml. § 14-2 sjette ledd.

Fortrinnsretten gjelder imidlertid bare for sjømenn som har vært ansatt i til sammen minst 12 måneder i de to siste årene før ansettelsesforholdet opphørte, jf. § 19 nr. 2 første ledd annet punktum. I tilfeller hvor sjømannen var midlertidig ansatt da ansettelsesforholdet opphørte, må sjømannen dersom han ønsker fortrinnsrett ved ny ansettelse, gi rederiet skriftlig varsel om dette, jf. § 19 nr. 2 første ledd tredje punktum. Fortrinnsrett etter § 19 nr. 2 første ledd kan fravikes når rederiet må ansette en sjømann straks, og fortrinnsberettiget sjømann ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide, jf. bestemmelsens fjerde punktum.

Har ikke sjømannen akseptert tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen, faller fortrinnsretten bort, jf. § 19 nr. 2 annet ledd.

Sjml. § 20 har overskriften «Tvist om usaklig oppsigelse». Bestemmelsen er utformet etter mønster fra arbeidsmiljølovens regler. På grunn av de spesielle forhold til sjøs er bestemmelsen gjort noe mindre detaljert i sjømannsloven enn i arbeidsmiljøloven.[128] I motsetning til arbeidsmiljøloven gir ikke sjømannsloven sjømannen rett til å fortsette i sin stilling inntil tvisten er avgjort. Lovgiver kunne ikke se at en slik rett ville være praktisk gjennomførbar til sjøs, og la avgjørende vekt på de sosiale og miljømessige problemer som kunne oppstå for de øvrige om bord.[129]

Sjml. § 20 nr. 1 første punktum gir sjømannen en rett til å kreve forhandlinger med rederiet dersom han vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet. Det samme gjelder dersom sjømannen vil bestride avskjedens rettmessighet, jf. § 16 nr. 5. Formålet med forhandlingene er å få løst tvisten uten rettssak.[130]

---

[125] Ot.prp. nr. 16 (1984-1985) s. 11.

[126] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 32.

[127] Skoghøy 2011 note 222 til sjml. 20B.

[128] Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 32.

[129] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 33.

[130] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 33.

De formelle krav til forhandlingsadgangen er nærmere beskrevet i § 20 nr. 1 annet til sjette punktum og i forskrift 25. april 2002 nr. 424 om tvistebehandling på norske skip (tvistebehandlingsforskriften).[131]

Dersom forhandlingene ikke fører frem eller forhandlinger ikke blir avholdt, kan sjømannen innen to måneder fra henholdsvis forhandlingenes avslutning eller tidspunktet for oppsigelsen, bringe saken inn for retten i Norge, jf. § 20 nr. 2 første punktum. Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) §§ 16-12 til 16-14 får tilsvarende anvendelse, og innbærer at det kan gis dispensasjon for oversittelse av søksmålsfristen. Krever sjømannen bare erstatning, er søksmålsfristen seks måneder fra mottakelsen av oppsigelsen, jf. § 20 nr. 2 tredje punktum. Er oppsigelsen ikke gitt skriftlig eller fyller den ikke formkravene i § 5 A annet ledd, gjelder det ingen søksmålsfrist, jf. § 20 nr. 2 fjerde punktum.

For skip i NIS kan sjml. § 20 fravikes, slik at det her er tariffavtalens regulering som vil være gjeldende, jf. NIS-loven § 8. I praksis er bestemmelsen fraveket i alle utenlandske NIS-avtaler.

I motsetning til sjømannsloven, har arbeidsmiljøloven et eget kapittel om hvilke prosessuelle regler som gjelder ved tvister om oppsigelse og avskjed, jf. kap. 17. I den utstrekning det ikke er fastsatt særskilte prosessregler i kap. 17, kommer reglene i tvisteloven og lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven) til anvendelse, jf. aml. § 17-1. Etter at ordningen med særlige stillingsverndomstoler er opphevet, er det ikke store forskjeller mellom de særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven og de alminnelige regler i tvisteloven og domstolloven. Den sentrale forskjellen – som gjelder for alle søksmål etter aml. § 17-1 – er reglene om særskilte arbeidslivskyndige meddommere i § 17-6. I stillingsvernssaker etter aml. § 17-3 skal det ikke foretas forliksrådsmeklinger, jf. § 17-1 tredje ledd. Unntaket fra forliksrådsbehandling er begrunnet med lovens forhandlingssystem, jf. § 17-3. Dette innebærer en mulighet for forliksbehandling hvor partene ofte er representert ved rådgivere. Videre skal retten påskynde saken og, om nødvendig, beramme den utenom tur, jf. § 17-1 fjerde ledd.

Disse reglene gjelder ikke ved behandling av tvister om oppsigelse eller avskjed etter sjømannsloven. Tvister om oppsigelse eller avskjed etter sjømannsloven behandles etter tvistelovens alminnelige regler. Tidligere tvistemålslov § 274 nr. 7 hadde en bestemmelse om at forliksmegling ikke var nødvendig i saker som hører under sjøloven eller sjømannsloven. Denne bestemmelsen ble ikke videreført i den nye tvisteloven.

Sjml. § 20 A gjelder virkninger av usaklig oppsigelse. En usaklig oppsigelse kan kjennes ugyldig av retten, jf. første ledd første punktum. Dette medfører at ansettelsesforholdet fortsetter, og at sjømannen har rett til å få gjeninntre i stillingen. Imidlertid kan retten bestemme at ansettelsesforholdet skal opphøre etter krav fra rederiet, dersom det etter en interesseavveining fremstår som åpenbart urimelig at det fortsetter, jf. første ledd annet punktum. Dette unntaket er ment som en sikkerhetsventil. Bestemmelsen vil bl.a. kunne komme til anvendelse i tilfeller hvor oppsigelse skyldes press fra det øvrige mannskap, og hvor det vil by på store problemer for videre samarbeid på arbeidsplassen om sjømannen skal fortsette i stillingen.

Etter § 20 A annet ledd kan sjømannen kreve erstatning, dersom oppsigelsen er usaklig. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten, under hensyn til det økonomiske tap, rederiets og sjømannens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 15-12 annet ledd.

Sjml. § 20 B gjelder attest. Bestemmelsen er utformet etter mønster fra arbeidsmiljøloven 1977 § 68 (nå aml. § 15-15).[132] Bestemmelsen fastslår at en sjømann som fratrer etter lovlig oppsigelse skal ha skriftlig attest av rederiet. Videre oppstiller bestemmelsen formelle krav til hva attesten skal inneholde. Det er antatt at bestemmelsen bør anvendes analogisk på tilfeller hvor ansettelsesforholdet opphører automatisk uten oppsigelse, jf. sjml. § 5 nr. 3.[133] Bestemmelsen begrenser ikke sjømannens rett til å kreve en mer utførlig attest i ansettelsesforholdet, der dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale, jf. § 20 B annet ledd. Sjømann som får avskjed har rett til attest, men rederiet kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at sjømannen har fått avskjed, jf. sjml. § 20 B tredje ledd.

4.8.4.2 Beregning og utbetaling av hyre

Kap. II, avsnitt 2 gir regler om beregning og utbetaling av hyre. Rederiets plikt til å betale hyre som

[131] Fastsatt med hjemmel i sjml. § 20 nr. 3, jf. § 16 nr. 5 og § 50 femte og sjette ledd.

[132] Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 34.

[133] Norsk Lovkommentar ved Jens Edvin A. Skoghøy (2011) note 255.

vederlag for det utførte arbeidet er motstykket til sjømannens arbeidsplikt.

I *sjml. § 21* gis det regler om beregning av hyren. Nærmere regler er gitt i forskrift 3. februar 1986 nr. 230 om ansettelsesavtale og hyreoppgjørsskjema.

Hovedregelen er at sjømannen har krav på dreiende hyre så lenge ansettelsesforholdet består, jf. § 21 første og annet ledd. Unntaket er der han er ulovlig fraværende, jf. § 21 syvende ledd. Lønnsplikten består selv om arbeidsgiver ikke tar i mot sjømannens arbeidsytelse. Regelen gjelder for tiden der sjømannen er arbeidsfør. Regelen må for øvrig ses i sammenheng med sjml. § 28 nr. 2, som gjelder sjømann som er arbeidsufør for stillingen han er forhyrt til.

Sjømannsloven inneholder imidlertid ingen regler om størrelse eller grunnlag for beregning av sjømannens hyre. Dette vil avhenge av tariff- eller arbeidsavtale.[134] De regler § 21 gir for hvordan hyren skal beregnes, forutsetter at det er avtalt løpende tidshyre. Paragraf 21 femte ledd gir regler om beregning av hyre i tilfeller hvor hyren er fastsatt til et bestemt beløp pr. reise (reisehyre). I fiske- og fangstvirksomhet er det vanlig at mannskapet – på grunnlag av tariffavtale, arbeidsavtale eller sedvane – blir avlønnet i form av fangstens nettoverdi, dvs. fangstens bruttoverdi med fradrag for de driftsutgifter som direkte knytter seg til den enkelte reise.[135]

Det vanlige for norske sjøfolk i dag er at hyren utbetales månedlig til sjømannens konto. Sjml. § 22[136] om utbetaling av hyre angir et annet system, og er skrevet med en annen tid for øye. Bestemmelsen fastsetter at sjømannen bare kan kreve hyre utbetalt når skipet ligger i havn, og ikke oftere enn hver sjuende dag i samme land. Hyren skal betales i kontanter hvis ikke sjømannen forlanger anvisning på rederiet og utbetaling kan kreves i stedets mynt etter dagens kurs, dersom ikke annet er fastsatt i lov. For utenlandske sjøfolk er det imidlertid vanlig med betaling dels til bank og dels kontant, idet de har behov for å handle varer mv. under landlov.

En sjømann kan sende hyrebeløpet til Norge gjennom de utenriksstasjoner som Kongen[137] bestemmer dersom dette er tillatt etter de stedlige valutabestemmelser, jf. § 22 tredje ledd. Ordningen har gått ut av bruk da penger på lønnskonto i bank nå stort sett kan disponeres over hele verden.

Har en sjømann som ulovlig er gått fra tjenesten i rederiet hyre tilgode, skal rederiet snarest sende beløpet til Sjøfartsdirektoratet, jf. § 22 femte ledd første punktum.[138] Beløpet kan nyttes til dekning av utgifter som sjømannen måtte ha påført staten eller rederiet. Før slikt oppgjør foretas av vedkommende myndighet i samråd med rederiet, skal sjømannen ha utbetalt det som trengs til hans og hans families underhold, se henvisningen i § 22 femte ledd til § 23 nr. 2 annet ledd.

Er sjømannen søkt underrettet om sitt tilgodehavende, men ikke har krevd å få det utbetalt innen tre år fra tjenestens opphør, brukes beløpet til fordel for sjømenn eller deres pårørende i samsvar med forskrift gitt av Kongen, jf. § 22 sjette ledd. Nærmere regler om slike oppgjør fantes tidligere i forskrift 31. januar 1986 nr. 223 om ulovlig fratrådt sjømanns hyretilgodehavende. Forskriften er opphevet med virkning fra 15. mars 2002.[139]

Sjml. § 23 omhandler rederiets adgang til å foreta fradrag i sjømannens hyrekrav. Fradrag i hyren kan bare gjøres dersom det foreligger skriftlig samtykke, det er hjemlet i lov eller tariffavtale eller der skade eller tap er forsettlig eller grovt uaktsomt voldt i tjenesten og skriftlig erkjent av sjømannen eller fastsatt i dom, jf. § 23 nr. 1 bokstav a, b og c. Bakgrunnen for kravet om skriftlig erkjennelse eller dom har sammenheng med at det ikke er sjømannen som skal tvinges til å reise sak for å få hyre der et krav er erkjent.

Selv om man finner at vilkårene for å motregne med erstatningskravet er til stede, kan rederiet ikke motregne med større beløp enn at sjømannen av sitt hyrekrav beholder det han med rimelighet trenger til underhold for seg og sin familie, jf. § 23 nr. 1 bokstav c annet punktum. Før det foretas fradrag i hyren etter nr. 1 bokstav c, skal rederiet eller skipsføreren rådføre seg med sjømannens tillitsvalgte eller to representanter valgt av sjømannen om grunnlaget for fradraget og beløpets størrelse, jf. § 23 nr. 2 første ledd. Etter aml. § 14-15 fjerde ledd stilles det krav om at arbeidsgiveren også må rådføre seg med arbeidstakeren selv. Noe slikt krav inneholder ikke sjømannsloven.

---

[134] Andreassen 1983 s. 67.

[135] Andreassen 1983 s. 67, jf. s. 70.

[136] Bestemmelsen ble endret ved lov 31. mai 1985 nr. 37.

[137] Myndigheten er delegert til Nærings- og handelsdepartementet, se forskrift 23. desember 1988 nr. 1081 om overføring av myndighet etter sjømannsloven og visse andre lover avsnitt I.

[138] Jf. forskrift 23. desember 1988 nr. 1081 om overføring av myndighet etter sjømannsloven og visse andre lover avsnitt II.

[139] Forskrift om opphevelse av forskrift om anvendelse av ulovlig fratrådt sjømanns hyretilgodehavende. Fastsatt ved kgl.res. 1. mars 2002 med hjemmel i sjml. § 22 sjette ledd.

Fradrag i hyren skal fortrinnsvis skje i hyren som utbetales sjømannen, med mindre sjømannen bestemmer noe annet, jf. § 23 nr. 2 annet ledd. Bestemmelsen sikter til tilfeller hvor sjømannen etter § 22 fjerde ledd har bestemt at en del av hans hyre skal utbetales som månedlig trekk til bestemt oppgitt mottaker i Norge eller settes inn i norsk bank.[140]

Sjml. § 24 inneholder bestemmelser om fordeling av spart hyre i tilfeller hvor et skip på grunn av sykdom, feriefravær eller av andre årsaker må ut på reise med mindre mannskap enn forutsatt, eller hvor arbeidsdyktig mannskap blir redusert underveis («kortmannshyre»). Ved lovendringen i 1985 var bestemmelsen foreslått opphevet. Departementet så imidlertid på retten til kortmannshyre som en innarbeidet og rimelig ordning som burde beholdes.[141]

Sjml. § 25 gjelder hyre ved dødsfall. Etterlater sjømannen seg ektefelle eller barn under 18 år, skal rederiet betale dem en måneds hyre regnet fra dødsdagen eller fra den dagen hans rett til hyre opphørte. Skal det oppstå krav på etterlattehyre, er det et minstevilkår at sjømannen var ansatt i rederiet på dødsfallstidspunktet. Dersom sjømannen ved dødsfallet ikke hadde rett til hyre etter § 21, er det et vilkår for etterlattehyre at han var syk eller skadet på dette tidspunkt.

Sjml. § 25 kan fravikes i tariffavtale for skip i NIS, jf. NIS-loven § 8.

4.8.4.3 Legeundersøkelse, sykdom og dødsfall

Kap. II, avsnitt 3 har overskriften «Legeundersøkelse. Sykdom. Dødsfall.»

To av bestemmelsene i dette avsnittet er opphevet. *Sjml. § 26* ble opphevet ved skipssikkerhetsloven. De regler bestemmelsen inneholdt, er videreført i ssl. § 17.[142] *Sjml. § 27A* ble opphevet ved lov 16. februar 2007 nr. 8 og bestemmelsen overført til sjml. § 33D.[143]

Sjml. § 27 omhandler skipsførerens omsorgsplikt ved sjømanns sykdom og skade. Etter denne bestemmelse er skipsføreren på rederiets vegne forpliktet til å sørge for at sjømannen får en forsvarlig sykepleie. Kan dette ikke ordnes om bord, må skipsføreren sørge for at sjømannen blir brakt i land, og at han der får den sykepleie han trenger. Bestemmelsen kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Sjml. § 28 har som overskrift «Hyre og pleie m.v. ved sykdom og skade.»

Sjml. § 28 nr. 1 første ledd regulerer rederiets plikt til å dekke utgiftene til sykepleie for syk eller skadet sjømann så lenge han er i tjeneste om bord. Bestemmelsen kan ses i sammenheng med ssl. § 27, som fastsetter at skipet skal være utstyrt med legemidler og annet som er nødvendig til behandling av syke og skadede og til forebyggelse av sykdom om bord, og at syke og skadede i nødvendig utstrekning skal tas under behandling om bord.

Bestemmelsen må forstås slik at sjømannen har rett til sykepleie så lenge han er i tjeneste om bord, og dette gjelder enten sjømannen er i arbeid eller ikke. Bestemmelsen må også forstås slik at selv om sjømannen er ansatt i rederiet, har sjømannen ikke rett til dekning av sykepleie dersom han ikke er i tjeneste om bord.

Er sjømannen syk eller skadet ved fratredelsen, har han den samme rett i inntil 16 uker etter fratredelsen, jf. § 28 nr. 1 annen setning. Dette medfører i praksis at rederiets ansvar går lenger enn ansvaret for arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven. Regelen har sin bakgrunn i at sjømannen gjerne får sykepleie utenfor bostedet og i utlandet.

Dersom sjømannen i Norge eller i annet land hvor han måtte ha sitt bosted, er medlem av noen trygdeinnretning som dekker utgifter ved hans sykepleie etter fratreden, opphører rederiets forpleiningsplikt når trygdeinnretningen overtar, senest innen to uker etter at sjømannen er kommet dit, jf. § 28 nr. 1 tredje setning. Tilsvarende gjelder dersom sjømannen ved ansettelsen eller senere har hatt adgang til å bli medlem av noen trygdeinnretning som nevnt. Tiden regnes fra fratredelsen om bord.

Dersom sjømannen har sitt bosted i Norge og lider av tuberkulose, sinnslidelse eller kjønnssykdom, dekker staten utgifter ved sykepleie i utlandet som rederiet ikke får godtgjort av offentlig trygd, jf. § 28 nr. 1 annet ledd. Bestemmelsen gjelder tilsvarende for selvstendige næringsdrivende som arbeider om bord, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Etter bestemmelsens tredje ledd begrenser ikke § 28 nr. 1 første og annet ledd de rettigheter sjømannen har etter trygdelovgivningen. Ved forpleining i Norge faller imidlertid rederiets forpleiningsplikt etter første ledd bort i den utstrekning det ytes stønad etter folketrygdloven kap. 5 og 8.

Sjml. § 28 nr. 2 gjelder sykehyre. Sjømann som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade,

---

[140] Innstilling om ny sjømannslov, avgitt 1971 s. 1.
[141] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 35.
[142] Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 142.
[143] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 17.

har rett til hyre så lenge ansettelsesforholdet består, jf. § 28 nr. 2 første punktum. Avgjørende for retten til sykehyre er at sjømannen på det tidspunkt han ble arbeidsufør, stod i et ansettelsesforhold til rederiet. Noe krav om at sjømannen må ha vært i tjeneste om bord på dette tidspunkt, er det ikke.[144]

Retten til hyre faller bort i den utstrekning sjømannen har rett til sykepenger etter folketrygdloven kap. 8, jf. § 28 nr. 2 annet punktum. Dersom sjømannen har krav på sykepenger etter folketrygdloven, men disse utgjør et lavere beløp enn sykehyren, vil rederiet være forpliktet til å betale mellomlegget.[145]

Gulating lagmannsrett avsa 4. januar 2008 en dom vedrørende forståelsen av denne bestemmelsen. Saken gjaldt spørsmålet om arbeidsgiver måtte utbetale differansen mellom ordinær hyre og utbetalt rehabiliteringsstønad fra folketrygden (NAV). Retten kom til at sjømannsloven § 28 nr. 2 gir sjømenn en bedre kompensasjon ved sykdom enn hva som følger av folketrygdloven, og at dette også måtte gjelde etter at sjømannen har gått over fra sykepenger til attførings- og rehabiliteringsstønad.

Sjømann som ikke er norsk statsborger eller bosatt i Norge og som ikke mottar tilsvarende trygdeordning i sitt hjemland, har rett til fortsatt hyre så lenge han er arbeidsufør, men ikke utover to måneder, jf. § 28 nr. 2 tredje punktum. Har sjømannen i løpet av de siste 10 år 36 måneders tjeneste eller mer på norske skip, har han rett til hyre som nevnt i inntil tre måneder, jf. § 28 nr. 2 fjerde punktum.

Regelen i sjml. § 28 nr. 2 får sentral betydning for noen grupper ansatte som har hyre over maksbeløpet fra folketrygden. Dette gjelder bl.a. for de som har offisersstillinger på skip. Uten denne bestemmelsen ville disse kunne få redusert hyre etter arbeidsgiverperioden i folketrygdloven med 10-40 %. Bestemmelsen har også betydning i tilfeller hvor sjømannen ikke har krav på sykepenger etter folketrygdlovens regler.

Sjml. § 28 nr. 3 gjelder fri reise med underhold dersom dette er nødvendig eller når sjømannen er etterlatt i en havn på grunn av sykdom eller skade. Bestemmelsen i nr. 3 annet ledd gjelder tilsvarende for selvstendige næringsdrivende som arbeider om bord for så vidt angår statens plikt til å dekke utgifter, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Sjømannen har ikke krav på de rettigheter som fremgår av § 28 nr. 1 til 3 dersom han svikaktig har fortiet sykdommen eller skaden ved ansettelsen eller dersom han har pådratt seg sykdommen eller skaden ved forsett, jf. § 28 nr. 4. Skal fortielsen være svikaktig, må sjømannen ikke bare ha visst om sykdommen eller skaden, men han må også ha forstått at det var uriktig ikke å opplyse om den.[146] Skal sykdommen eller skaden anses pådratt med forsett, må sjømannen enten ha pådratt seg den med vilje, eller latt være å ta forholdsregler til tross for at han visste at dette sannsynligvis ville resultere i sykdom eller skade, jf. ND 1946 s. 49 Grimstad.[147]

Etter § 28 nr. 5 og 6 kan Kongen[148] gi nærmere regler om hjemsendelse av sjømann under 20 år der det finnes utilrådelig at han fortsetter i tjenesten, og til gjennomføring av bestemmelsene i paragrafen. Forskriftshjemlene er endret til flere bestemmelser i skipssikkerhetsloven, og i medhold av disse bestemmelsene er det gitt forskrift 25. april 2002 nr. 423 om arbeid og utplassering av ungdom på norske skip.

I *sjml. §§ 29, 30* og *31* er det gitt bestemmelser om statens refusjon av rederiets utlegg i forbindelse med sjømanns sykdom og skade, dødsfall og begravelse og utgifter ved begravelse. Bestemmelsene i §§ 29 og 30 kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende. Det samme gjelder § 31 for så vidt angår statens plikt til å dekke utgifter ved begravelse mv., jf. virkeområdeforskriften § 3.

Endelig pålegger *sjml. § 32* rederiet en plikt til å stille garanti for arbeidstaker som faller utenfor norsk trygdedekning i henhold til folketrygdlovens bestemmelser. Den opprinnelige § 32 ble opphevet i 1985. Ny § 32 ble tilføyd ved lov 19. januar 1990 nr. 1, men endret ved lov 4. desember 1992 nr. 121 (lov om tjenesteytelser/sjøtransport (EØS)) og lov 17. desember 1993 nr. 118 fra den tid EØS-avtalen trådte i kraft for Norge. Ved lovendringen i 1993 ble betegnelsen «sjømann» erstattet med betegnelsen «arbeidstaker». I forarbeidene er dette begrunnet med at bestemmelsen også skal omfatte hotell- og restaurantansatte.[149] Dette må imidlertid være en feilslutning siden uttrykket «sjømann» i sjømannsloven ikke bare

[144] Andreassen 1983 s. 74, sml. Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 36.
[145] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 36.
[146] ND 1979 s. 309 Nedenes, ND 1973 s. 44 Eidsivating, ND 1971 s. 93 Bergen og ND 1931 s. 6 Oslo Overrett, jf. Andreassen 1983 s. 78.
[147] Andreassen 1983 s. 78.
[148] Myndigheten er delegert til Nærings- og Handelsdepartementet, jf. forskrift 23. desember 1988 nr. 1081 om overføring av myndighet etter sjømannsloven og visse andre lover avsnitt I.
[149] Ot.prp. nr. 19 (1993-94) s. 3.

omfatter personer som er ansatt av rederiet, men enhver som har sitt arbeid om bord, se § 1 første ledd.

4.8.5 Kapittel IIA Forbud mot diskriminering

Kapitlet inneholder regler om forbud mot diskriminering. Kapitlet ble tilføyd ved lov 16. februar 2007 nr. 8.[150] Bestemmelsene gjennomfører rådsdirektiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om forbud mot diskriminering i arbeidslivet og Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere i Det europeiske fellesskap. Disse direktivene er ikke omfattet av EØS-avtalen, men Norge har likevel valgt å implementere dem.

Ved lovendringen fikk sjømannsloven bestemmelser som tilsvarer kap. XA i arbeidsmiljøloven av 1977 (nå aml. kap. 13). Kap. IIA inneholder bestemmelser om forbud mot direkte og indirekte diskriminerlig på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder (*§ 33*), eksempler på noen viktige sider ved arbeidsforholdet som omfattes av diskrimineringsforbudet (*§ 33A*), unntak fra forbudet mot diskriminering (*§ 33B*), arbeidsgivers adgang til innhenting av opplysninger ved ansettelse (*§ 33C*),[151] tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemming (*§ 33D*), positiv særbehandling (*§ 33E*),[152] rederiets opplysningsplikt (*§ 33F*), forbud mot gjengjeldelse (*§ 33G*) og bevisbyrde (*§ 33H*).

Som nevnt i punkt 4.8.4.1, kom Høyesterett i Rt. 2010 s. 202 til at aldersgrensen i sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd ikke var i strid med diskrimineringsforbudet i sjml. § 33, jf. § 33B. Det ble vist til at lovgiver mente at sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd var forenlig med EUs rådsdirektiv 2000/78/EF, og at en aldersgrense på 62 år ikke var i strid med direktivets art. 6 nr. 1.

Videre har Høyesterett i Rt. 2012 s. 219 (Helikopterpilotdommen) lagt til grunn at en bestemmelse i tariffavtale om 60 års aldersgrense for helikopterflygere ikke kan opprettholdes. Bestemmelsen kom i strid med bestemmelsen om aldersdiskriminering i aml. § 13-1, jf. § 13-3 annet ledd. Denne bestemmelse er basert på art. 6 nr. 1 i direktiv 2000/78/EF.

4.8.6 Kapittel IIB Informasjon og drøfting

Kapitlet har bestemmelser om informasjon og drøfting. Kapitlet ble tilføyd ved lov 16. februar 2007 nr. 8. Bestemmelsene bidrar til å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap i norsk rett.[153] Kap. IIB tilsvarer i hovedtrekk aml. kap. 8.

Rederi som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn, skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med ansattes representanter, jf. *sjml. § 34* første ledd. Plikten til informasjon og drøfting omfatter den aktuelle og forventede utvikling av rederiets aktiviteter og økonomiske situasjon, den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i rederiet, og andre beslutninger som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganiseringen eller ansettelsesforhold, jf. *sjml. § 35* første ledd bokstav a til c. Tidspunktet for når rederiet skal drøfte eller informere de ansattes representanter reguleres i § 35 annet ledd. Situasjonen der rederiet har behov for at bestemte opplysninger ikke gis videre er regulert i *sjml. § 36*.

Bestemmelsene i kapitlet gjelder kun så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning, jf. *sjml. § 37*.

Bestemmelsene i kapitlet er begrenset til å gjelde skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er enten passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver, jf. § 34 annet ledd første punktum. Bestemmelsen har følgelig et snevert virkeområde. Reglene kommer ikke til anvendelse på lasteskip, tankskip, hjelpefartøyer i oljevirksomhet eller fiskefartøyer registrert i norsk ordinært register. Bestemmelsene vil heller ikke komme til anvendelse på skip i NIS.

4.8.7 Kapittel III Skipstjenesten

Kapitlet har bestemmelser om skipstjenesten, herunder rederiets rett til å organisere og tilrettelegge arbeidet og til å pålegge endringer i arbeidsforholdet innenfor rammene av lov og avtalebegrensninger (arbeidsgivers styringsrett) og sjømannens plikt og rett til å utføre det arbeidet som pålegges (sjømannens arbeidsplikt).

---

[150] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 5. Ikrafttreden 1. mars iflg. res. 16. februar 2007 nr. 168.

[151] Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk aml. § 13-4, se Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 18.

[152] Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk aml. § 13-6, se Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 18.

[153] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006).

Sjml. § 38 første ledd regulerer sjømannens arbeidsplikt. Etter bestemmelsen skal det ved ordning av arbeidet «tas omsyn til den stilling enhver har ombord, og så vidt mulig til at vedkommende får anledning til å dyktiggjøre seg i sitt fag». Bestemmelsen setter en grense for arbeidsgivers styringsrett. Med hjemmel i sjml. § 38 annet ledd er det ved forskrift 17. oktober 1975 nr. 2 om arbeidsområdet for sjømann som innehar ledende stilling om bord, gitt bestemmelser om det øverste skipsbefals arbeids- og myndighetsområde. Arbeidsområdet for lavere skipsbefal og for sjømenn som ikke tilhører skipsbefalet, er ikke nærmere regulert ved bestemmelser i lov eller forskrift. I den utstrekning arbeidsområdet for disse grupper av sjømenn ikke er tariffregulert eller fastsatt ved individuelle arbeidsavtaler, må spørsmålet om hvilke oppgaver sjømannen plikter å utføre, avgjøres på grunnlag av stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.[154]

Sjømannens arbeidsplikt er videre presisert i *sjml. § 39* første ledd annet punktum hvor det heter at sjømannen skal utføre sin tjeneste påpasselig.

Rederiets styringsrett som arbeidsgiver er utdypet i sjml. § 39 første ledd første punktum. Bestemmelsen fastsetter at sjømannen har plikt til å innrette seg etter de ordrer som vedkommende mottar i tjenesten og ved tydelig svar vise at han har forstått dette. Som hovedregel kan ikke lydighet fremtvinges med fysisk makt, men etter ssl. § 40 er det i ytterste konsekvens adgang til dette dersom det er nødvendig for å opprettholde ro og orden.

Sjømannen er forpliktet til å underrette skipsføreren uten opphold, dersom han blir hindret fra å komme om bord i rett tid, jf. sjml. § 39 annet ledd.

Skade som en sjømann volder ved feil eller forsømmelse i tjenesten, plikter han å erstatte etter gjeldende erstatningsregler, jf. lov av 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning i visse forhold (skl.) § 2-3, jf. sjml. § 39 tredje ledd. Bestemmelsen gir ikke noen selvstendig hjemmel for erstatningsansvar, men står som en påminnelse om bestemmelsen i skl. § 2-3.

Sjml. § 39 kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Bestemmelsene i *sjml. §§ 40-42* ble opphevd ved skipssikkerhetsloven. De regler som bestemmelsene inneholdt, ble da overført til skipssikkerhetsloven.[155]

Sjml. § 43 har overskriften «Ordensregler m.v.». Bestemmelsens første ledd slår fast at «alle skal følge de ordensregler som blir gitt. Enhver skal behandle sine medarbeidere om bord på en sømmelig måte». Dernest gis det regler om oppbevaring av pass mv. og gudstjeneste om bord, jf. sjml. § 43 annet og tredje ledd. Bestemmelsen kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Sjml. § 44 har overskriften «Sjømanns rett til å gå i land i sin fritid».

Etter første ledd har alle sjømenn rett til å benytte den alminnelige daglige fritid de har under skipets opphold i havn eller på annen sikker ankerplass, til å gå i land. Sjømannen kan imidlertid nektes landlov dersom det er påkrevd at han blir om bord av hensyn til de «ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet, utføring av nødvendig skipsarbeid, eller skipets forestående avreise eller forhaling». På de vilkår som fremgår av denne bestemmelse, vil sjømannen kunne bli pålagt å holde seg om bord i hans alminnelige daglige fritid under havneoppholdet for å stå til tjeneste i påkommende tilfelle – såkalt stopptørn, stand by eller lugarvakt.

Det følger av § 44 annet ledd at en sjømann som blir nektet landlov etter første ledd, skal ha en «passende godtgjøring». Denne bestemmelsen har gitt opphav til en rekke tariffavtalebestemmelser om stopptørn, lugarvakt etc. Flere av de gjeldende tariffavtalene har en standardkompensasjon for slike tilfeller. Forutsetningen for kravet om kompensasjon etter loven er at sjømannen ikke blir pålagt å holde seg om bord i fritiden på grunn av hans eget forhold, eller som følge av at myndighetene på vedkommende sted nekter ham landlov.

En gang i måneden skal en sjømann under opphold som nevnt, ha rett til i sin fritid å gå i land for å ordne egne saker i tiden etter kl. 12 eller til en annen tid som måtte bli avtalt, og på en dag da butikker og ekspedisjonssteder holdes åpne, jf. § 44 tredje ledd første punktum. Er oppholdet av kortere varighet enn 48 timer, er denne rett betinget av at skipets avgang ikke forsinkes, jf. § 44

[154] Se f.eks. Rt. 2000 s. 1602, Rt. 1936 s. 20, Rt. 1927 s. 296, Rt. 1926 s. 450, ND 1965 s. 1 Gulating, ND 1955 s. 17 Bergen, ND 1954 s. 261 Eidsivating, ND 1950 s. 252 Oslo, ND 1938 s. 433 Larvik, ND 1937 s. 184 Oslo, ND 1936 s. 158 Oslo, ND 1932 s. 33 Bergen og ND 1924 s. 303 Oslo.

[155] Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 142.

tredje ledd annet punktum. Sjml. § 44 tredje ledd begrenser ikke bare rederiet adgang til å pålegge «stand by», men begrenser også rederiets adgang til å pålegge overtidsarbeid under havneopphold.

Rederiet er forpliktet til å sørge for båtforbindelse slik at retten til å gå i land skal kunne benyttes, jf. § 44 fjerde ledd. Plikten er bl.a. betinget av at den ikke påfører rederiet uforholdsmessige omkostninger.[156] Mannskapet må også finne seg i at båttransporten blir samordnet for en større del av besetningen.[157]

Sjml. § 45 omhandler medtakelse av gods.

I bestemmelsens første ledd første punktum heter det at «enhver kan ta med seg ting til personlig bruk i rimelig omfang når det ikke er til ulempe for skip eller last eller kan medføre fare for uorden om bord».

Uten tillatelse fra rederiet må ingen ta med varer til salg for egen eller andres regning, jf. § 45 første ledd annet punktum. Bestemmelsen er begrunnet i at dersom sjømannen skulle ha anledning til å ta med varer til salg for egen eller andres regning, ville sjømannen komme i et konkurranseforhold til rederen på fraktmarkedet. Bestemmelsen fremstår som et enkeltstående uttrykk for sjømannens alminnelige lojalitets- og troskapsplikt.[158]

Dersom noen har tatt med gods ulovlig, plikter han å betale frakt og erstatte voldt skade etter de ellers gjeldende regler, jf. sjml. § 45 annet ledd.

Sjml. § 45 tredje ledd første punktum oppstiller et absolutt forbud mot å bringe om bord narkotika eller andre farlige giftstoffer. Uten tillatelse fra skipsføreren må heller ingen ta med våpen eller ammunisjon, jf. sjml. § 45 tredje ledd annet punktum.

Finner skipsføreren grunn til mistanke om at noe ulovlig er brakt om bord, «kan han la mannskapets gjemmer undersøke i vedkommendes nærvær», jf. sjml. § 45 fjerde ledd. Dersom det foreligger grunn til mistanke om en alvorlig forbrytelse, og ransaking antas å kunne bidra til sakens opplysning, vil ransaking kunne foretas med hjemmel i forannevnte bestemmelse, jf. forskrift 1. mars 2005 nr. 235 om skipsførerens og rederiets plikter i tilfelle straffbare handlinger av alvorlig art begås om bord og melding om savnede personer[159] § 3, jf. § 7.

Det som ulovlig er tatt med, kan skipsføreren ta i forvaring, bringe i land eller, om nødvendig, tilintetgjøre, jf. sjml. § 45 femte ledd.

Sjml. § 45 kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Sjml. § 46 regulerer skipsførerens plikt til å ta vare på de eiendeler som en sjømann ved ansettelsesforholdets opphør etterlater om bord. Om eiendeler som er etterlatt om bord, blir beskadiget eller går tapt, vil rederen bare kunne gjøres erstatningsansvarlig såfremt han selv eller noen han hefter for, kan klandres for dette, jf. sjøl. § 151. Sjml. § 46 gjelder tilsvarende for selvstendige næringsdrivende for så vidt angår plikt for skipsføreren til å ta vare på eiendeler som etterlates om bord, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Sjml. § 47 omhandler erstatning for tapte eiendeler.

Har en sjømann mistet eller fått beskadiget ombordværende eiendeler ved forlis, sjørøveri, brann, annet havari eller annen ulykke som har rammet skipet, skal rederiet betale erstatning etter forskrift som Kongen[160] gir, jf. sjml. § 47 første ledd første punktum. I medhold av bestemmelsen er det gitt forskrift av 3. februar 1986 nr. 241 om erstatning for tapte eiendeler.[161] I forskriften er det fastsatt beløpsgrenser for erstatning etter sjml. § 47 første og annet ledd. Disse gjelder bare så langt ikke høyere beløp er fastsatt i tariffavtale. Beløpsgrensene gjelder imidlertid ikke ved tap av eller skade på bøker, instrumenter, verktøy eller liknende som arbeidstaker selv holder for utførelsen av sin tjeneste om bord. Ved tap av eller skade på slike gjenstander skal sjømannen ha «særskilt erstatning» som beregnes etter nyanskaffelsesverdien, med mindre det er truffet annen avtale i tariffavtale, jf. forskriften § 4.

Sjml. § 47 første ledd første punktum gjelder ikke ved tap eller beskadigelse av gjenstander mens gjenstandene er under forsendelse eller sjømannen er under reise til eller fra skipet.[162] Dersom annet ikke er bestemt i tariff- eller arbeidsavtale, vil rederiet bare kunne ilegges ansvar for tap eller beskadigelse som oppstår i slike perioder dersom rederiet eller noen det hefter for, har opptrådt klanderverdig, jf. sjøl. § 151.

---

[156] Ot.prp. nr. 69 (1952), s. 34.

[157] Andreassen 1983 s. 52.

[158] Andreassen 1983 s. 40.

[159] Fastsatt med hjemmel i sjømannsloven § 49 tredje ledd.

[160] Myndigheten er delegert til Nærings- og handelsdepartementet, se forskrift 23. desember 1988 nr. 1081 om overføring av myndighet etter sjømannsloven og visse andre lover avsnitt I.

[161] Fastsatt av Direktoratet for sjømenn 3. februar 1986 med hjemmel i sjml. § 47, jf. delegeringsvedtak av 23. desember 1988 nr. 1081 og 27. desember 1988 nr. 4321.

[162] Andreassen 1983 s. 94.

Fradrag gjøres ikke for nødvendige klær etter sjml. § 18 annet ledd, jf. sjml. § 47 første ledd annet punktum. Henvisningen gjelder bestemmelsen i § 18 nr. 1 annet ledd annet punktum. Etter denne bestemmelse har sjømannen i tilfeller hvor skipet er gått tapt eller blitt uistandsettelig ved sjøulykke, og han ikke kan omplasseres til tjeneste på annet skip, rett til å få dekket utgifter til nødvendige klær til hjemreisen i tillegg til den erstatning han har krav på etter § 47 første ledd.

Rederiet skal likeså erstatte eiendeler til personlig bruk som sjømannen oppbevarer om bord, eller eiendeler som skipet oppbevarer for ham, og som han mister eller som beskadiges på annen måte enn omtalt i første ledd, jf. sjml. § 47 annet ledd første punktum. Skal rederiet komme i ansvar etter bestemmelsen, må den gjenstand som går tapt, ha vært oppbevart om bord – enten av sjømannen selv eller av skipet. Eiendeler som sjømannen har på seg, faller utenfor rederiets ansvar etter § 47 annet ledd første punktum.[163]

Erstatningsansvaret etter annet ledd kan lempes under hensyn til sjømannens egen atferd og forholdene for øvrig, jf. sjml. § 47 annet ledd annet punktum. I forskrift av 3. februar 1986 nr. 241 om erstatning for tapte eiendeler § 3 er det fastsatt at erstatning etter § 47 annet ledd «kan settes ned eller falle bort i den utstrekning dette finnes rimelig under hensyn til utvist adferd, forholdene om bord eller omstendighetene for øvrig».

Bestemmelsen i sjml. § 47 kan fravikes i tariffavtale for NIS-skip, jf. NIS-loven § 8.

Sjml. § 49 gjelder skipsførerens plikter i tilfelle grovere forbrytelse begås om bord. I medhold av § 49 tredje ledd er det gitt utfyllende regler i forskrift 1. mars 2005 nr. 235 om skipsførerens og rederiets plikter i tilfelle straffbare handlinger av alvorlig art begås om bord og melding om savnede personer og forskrift 6. august 2009 nr. 1032 om bruk av skipsarrest om bord på norske skip.

Dersom det er begått en straffbar handling av alvorligere art om bord, og skipet ikke er i norsk havn, skal skipsføreren snarest mulig foreta undersøkelser, sikre bevis og ta opp forklaring etter reglene i sjml. § 16, jf. § 49 første ledd første punktum. Bestemmelsen gjelder uten hensyn til om den som har begått handlingen, utfører arbeid om bord som ansatt eller som selvstendig næringsdrivende, eller er passasjer eller av andre grunner befinner seg om bord, jf. virkeområdeforskriften § 3 og sjøl. § 408 annet ledd. Skipsføreren er ikke forpliktet til å foreta undersøkelser osv. dersom forbrytelsen er forøvet på fremmed territorium og forfølges av stedets myndigheter, jf. § 49 første ledd annet punktum.

Inntil norsk utenriksstasjon eller politiet i Norge kan ta seg av saken, skal skipsføreren så vidt mulig sørge for at den mistenkte ikke unnviker, jf. § 49 annet ledd første punktum. Er det nødvendig, kan skipsføreren la ham sperre inne eller anvende andre maktmidler, men skipsføreren må ikke behandle ham strengere enn øyemedet krever, jf. § 49 annet ledd annet punktum.

4.8.8 Kapittel. IV Tvister

Kapitlet omhandler tvister. Ved lov 19. desember 2008 nr. 123 (ikke i kraft) er kapitlets overskrift endret til «Tvister og klage».

Sjml. § 50 har overskriften «Avgjørelse av tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet».

Regelen etter § 50 første ledd første punktum er at dersom det i utlandet oppstår tvist mellom skipsfører og mannskap om avregningen eller tjenesteforholdet for øvrig, skal saken legges frem for utenriksstasjonen til avgjørelse.

Med «mannskap» siktes bare til ansatte sjømenn, og ikke til selvstendige oppdragstakere, se virkeområdeforskriften § 3.

I medhold av § 50 er det gitt forskrift 25. april 2002 nr. 424 om tvistebehandling på norske skip (tvistebehandlingsforskriften).[164] Etter forskriften § 11 gjelder ikke § 50 bare tjenestetvister mellom mannskapet og skipsføreren, men også tjenestetvister mellom mannskapet og rederiet. I samme stilling som tvister mellom mannskapet og rederiet må komme tvister mellom mannskapet og annen arbeidsgiver enn rederiet.

Bestemmelsen gjelder bare tvister om ansettelsesforholdet, for eksempel om rett til overtidsgodtgjørelse og utregning av hyre, oppsigelse, avskjed, omfanget av sjømannens tjenesteplikter og rett til hjemreise.

Tvisten må ikke bringes inn for utenlandsk myndighet, jf. § 50 første ledd annet punktum. Blir dette likevel gjort, vil det være et rettsbrudd som vil gi den annen part rett til å heve tjenesteforholdet og kreve erstatning for det tap som han i anledning av hevingen og tvisten måtte bli påført, jf. § 15 nr. 1 bokstav f.

Bestemmelsen fastsetter videre at søksmål mot rederiet om erstatning for yrkesskade bare kan anlegges ved domstol her i riket, jf. § 50 første ledd tredje punktum.

---

[163] Andreassen 1983 s. 93.

[164] Fastsatt med hjemmel i sjml. § 20 nr. 3, jf. § 16 nr. 5 og § 50 femte og sjette ledd.

Utenriksstasjonen skal avgjøre saken etter å ha innhentet partenes forklaring, jf. § 50 annet ledd. Nærmere regler om saksbehandlingen for utenriksstasjonen er gitt i tvistebehandlingsforskriften §§ 11-27.

Avgjørelsen er bindende for partene, men kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge, jf. § 50 tredje ledd første punktum. Sjml. § 50 tredje ledd annet punktum gir tvisteloven §§ 16-12 til 16-14 tilsvarende virkning, som innebærer at det kan gis dispensasjon (oppfriskning) for oversittelse av søksmålsfristen.

Dersom rederiet vil bringe saken inn for domstolene og det gjelder en sjømann som ikke har verneting her i Norge, kan søksmål reises i den rettskrets hvor skipet har sitt hjemsted, jf. sjml. § 50 tredje ledd tredje punktum. Det samme gjelder når saken vedrører flere sjømenn med forskjellig verneting, jf. § 50 tredje ledd fjerde punktum.

Reglene om domsmyndighet i tvister mellom skipsfører og mannskap i utlandet er ikke til hinder for at sak reises i en annen stat når det følger av Luganokonvensjonen 2007 at det skal være adgang til det, jf. § 50 første ledd fjerde punktum. Etter tvisteloven § 4-8, jf. § 19-16 første ledd annet punktum gjelder Luganokonvensjonen som norsk lov. Det følger av tvisteloven § 1-2 at Luganokonvensjonen har forrang foran annen lovgivning. Av rettspedagogiske grunner har lovgiverne valgt å gi uttrykk for dette også i § 50 første ledd fjerde punktum.[165]

Etter NIS-loven § 6 tredje ledd kan det i tariffavtale avtales verneting i et annet land. Dersom det dreier seg om en individuell ansettelsesavtale, åpner NIS-loven § 6 fjerde ledd første punktum for at sak mot rederiet i anledning den ansattes tjeneste på skipet kan anlegges enten ved norsk domstol eller ved domstol i det land hvor den ansatte har sitt bosted. Individuell ansettelsesavtale for skip i NIS er imidlertid ikke til hinder for at sak reises i et annet land når det følger av Luganokonvensjonen 2007 at det skal være adgang til det, jf. § 6 fjerde ledd annet punktum og punkt 5.5.5.

Sjml. § 50A fastsetter regler om sjømannens rett til å klage til rederiet eller tilsynsmyndigheten på avregningen, skipstjenesten eller ansettelsesforholdet for øvrig. Bestemmelsen ble tilføyd ved lov 19. desember 2008 nr. 123, som gjennomfører MLC. Bestemmelsen er forutsatt å tre i kraft samtidig med MLC, 20. august 2013. Departementet har omtalt bestemmelsen slik:

> «Sjølv om det ikkje er ein uttrykkjeleg skyldnad etter konvensjonen, foreslår departementet at sjøfolk også får rett til å setje fram klage overfor tilsynsstyresmakta. Lovforslaget vil på den eine sida innebere ei ytterlegare styrking av sjøfolks rettar, samtidig som departementet trur føresegna vil stimulere til at tvistar om sjøfolks rettar kan løysast på ein meir effektiv måte om bord eller av reiarlaget.»[166]

Ved lovendringen i 2008 er det også innført en ny bestemmelse i ssl. § 72 som gir sjøfolk adgang til å klage til rederiet eller tilsynsmyndigheten dersom vedkommende mener det foreligger brudd på bestemmelsene i ssl. §§ 15 første ledd, 16, 17, 18 eller kap. 4. Bestemmelsen er ikke trådt i kraft.

4.8.9 Kapittel V Forskjellige bestemmelser

Kapitlet har åtte bestemmelser.

Sjml. § 51 gjelder lån av norsk utenriksstasjon. Hva lån kan benyttes til og tilbakebetaling av lån, er regulert i forskrift 3. februar 1986 nr. 243 om norsk utenriksstasjons lån til sjømenn[167] §§ 2 og 3.

Sjml. § 52 slår fast hvilke regelverk som skal være tilgjengelig for mannskapet.

Bestemmelsene i §§ 51 og 52 kommer også til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendige næringsdrivende, jf. virkeområdeforskriften § 3.

Skipsførerens plikt til å møte på utenriksstasjon reguleres av *sjml. § 53*, mens *sjml. § 54* omhandler statens adgang til å inndrive utlegg.

Sjml. § 54a gjelder register over norske sjømenn og utenlandske sjømenn på norske skip. Bestemmelsen ble tilføyd ved lov 16. desember 1988 nr. 77. Bakgrunnen for tilføyelsen var ønske om å sidestille sjømenn med andre yrkeskategorier når det gjelder arbeidsformidling. Ved lov 19. desember 2008 nr. 123 ble paragrafnummereringen endret til *sjml. § 54 B*. Samtidig fikk paragrafen en overskrift som angir dens innhold. Endringen har ikke trådt i kraft.

Sjml. § 55 gjelder ikrafttreden av loven.

Ved lovendringen i 2008 fikk kapitlet en ny bestemmelse i *sjml. § 54 A* om rederiets inntreden i sjømannens rettigheter. Bestemmelsen er ikke trådt i kraft.

---

[165] Ot.prp. nr. 89 (2008-2009) s. 32.

[166] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 6.

[167] Fastsatt av Direktoratet for sjømenn 3. februar 1986 med hjemmel i sjml. § 51, jf. delegeringsvedtak av 23. desember 1988 nr. 1081 og 27. desember 1988 nr. 4321.

Ved lovendring 19. juni 2009 nr. 74 ble det tilføyd en bestemmelse i *sjml. § 54 C* om straff. Bestemmelsen ble inntatt i forbindelse med ny straffelov og som ledd i et mål om å innta flere straffebud i spesiallovgivningen i stedet for i den alminnelige straffeloven. Revisjonen medførte at de mange straffebudene i straffeloven 1902 ikke ble videreført materielt sett, men erstattet av en generell straffetrussel i § 54 C. Lovendringen medfører en vesentlig avkriminalisering av brudd på sjømannsloven sammenlignet med gjeldende straffelov av 1902. Bestemmelsen er ikke trådt i kraft.

4.8.10 Kapittel VI Tilsyn og sertifisering

Kapitlet gjelder tilsyn og sertifisering, og ble tilføyd ved lovendringen i 2008. Kapitlet er ikke trådt i kraft. Det vises til nærmere behandling av tilsynsordninger i punkt 4.8.13.

4.8.11 Kapittel VII Forvaltningstiltak

Kapitlet omhandler forvaltningstiltak og ble tilføyd ved lov 19. desember 2008 nr. 123. Kapitlet er ikke trådt i kraft.

Kapitlet er lagt opp slik at tiltakene i praksis normalt gjennomføres, dvs. med det mildeste tiltaket først og det strengeste til slutt.

Etter *sjml. § 61* kan tilsynsmyndigheten gi pålegg til rederiet om å gjennomføre bestemte tiltak. Bestemmelsen tilsvarer ssl. § 49 og skal forstås på samme måte.[168]

Sjml. §§ 62 og *63* regulerer tvangsmulkt og tilbaketrekking av sertifikater. Sjml. § 62 tilsvarer ssl. § 50, mens sjml. § 63 tilsvarer ssl. § 51. I forarbeidene er det imidlertid presisert at tilbaketrekking av sertifikatet for arbeids- og levevilkår først og fremst er aktuelt i de tilfellene hvor skipet blir holdt tilbake etter sjml. § 64.

Sjml. § 64 tilsvarer med unntak av § 64 første ledd bokstav a, ssl. § 52.

Departementet har omtalt kapitlet slik:

> «På same måte som i føresegner om tilsyn og sertifikat meiner departementet at det bør gå tydeleg fram av sjømannslova kva for tiltak tilsynet kan setje i verk ved brot på lova eller forskrifter gitt i medhald av lova.»[169]

4.8.12 Kapittel VIII Avsluttende bestemmelser

Kapitlet ble tilføyd ved lov 19. desember 2008 nr. 123 og inneholder kun en bestemmelse. Bestemmelsen har følgende ordlyd «L19.12.2008 nr. 123 i kraft fra den tid Kongen bestemmer. Nytt kap. VIII. Nåværende § 55 blir ny § 65.» Kapitlet er ikke trådt i kraft.

4.8.13 Tilsynsordninger

Mønstring er en form for forhåndskontroll av sjøfolks kvalifikasjoner. Mønstringsinstituttet var opprinnelig en ordning hvor sjømannens dokumentasjon på fartstid mv. ble kontrollert før vedkommende kunne ta tjeneste om bord. Lenge skjedde kontrollen gjennom private agenter, som også sto for hyring av sjøfolk. Denne ordningen ble opphevet i 1927. Mønstringskontrollen har deretter skjedd gjennom den offentlige arbeidsformidlingen, men likevel slik at det i de største byene var egne sjømannskontorer.

ILO-konvensjon nr. 22 (1926) om sjømenns hyreavtaler krever at administrasjonen skal føre kontroll med personell som mønstrer på skip registrert i vedkommende land. Hos oss inneholdt Lov 18. juni 1971 nr. 90 om mønstring av arbeidstaker på skip mv. (mønstringsloven) regler om mønstring.

Mønstringsloven ble opphevet ved skipssikkerhetsloven av 2007. I forarbeidene sies det at en «eventuell videreføring av deler av mønstringsbestemmelsene (…) kan gis etter [§ 16 annet ledd] bokstav g».[170]

Da skipssikkerhetsloven trådte i kraft, var det ikke foretatt administrative endringer i ordningen med mønstring. Det var heller ikke gjort endringer av betydning i forskrift 25. november 1988 nr. 940 om kontroll av maritim tjeneste,[171] som knytter seg nøye til den tidligere mønstringsloven. Dette medførte bl.a. at selve mønstringsplikten, som tidligere var inntatt i mønstringsloven § 1, ikke lenger fremgår uttrykkelig av regelverket. Det samme gjelder plikten for norske statsborgere til å av- og påmønstre når de fratrer eller tiltrer et utenlandsk fartøy.

Mønstringskontrollen utføres i dag av 18 utpekte NAV-kontorer og norske utenriksstasjoner. Kontrollen består i en undersøkelse av kvalifikasjonskrav og fartstid, gyldighet av helseerklæ-

[168] Se i det følgende til Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 31.

[169] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 22.

[170] Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 114.

[171] Fastsatt ved kgl.res. av 25. november 1988 med hjemmel i lov av 18. juni 1971 nr. 90 om mønstring av arbeidstakere på skip m.v.

ring og identitet og kontroll med ansettelsesavtaler, herunder at riktig hyre er avtalt, jf. forskrift 25. november 1988 nr. 940 om kontroll av maritim tjeneste § 4. Før den offentlige kontrollen skal skipsføreren, arbeidsgiver og rederiet utføre en forkontroll av den samme dokumentasjonen, jf. forskriften § 5 nr. 1. Mønstringsmyndigheten utsteder også sjøfartsbok, hvor bl.a. fartstid og eventuell påtegning innføres. Påtegningen er midlertidig inntil Sjøfartsdirektoratet formelt har gitt påtegning. Det følger videre av forskriften § 8 at rederiet og skipsføreren skal føre mannskapsliste over hvem som til enhver tid befinner seg om bord.

MLC viderefører ikke mønstringskontrollen som fulgte av ILO-konvensjon nr. 22. I stedet vil det bli utført tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår i medhold av sjømannsloven kap. VI, som tilføyd ved lov 19. desember 2008 nr. 123, herunder utstedelse av et sertifikat. Mønstringsinstituttet i sin nåværende form vil derfor bli avviklet når MLC trer i kraft. MLC legger opp til et tilsynsregime der skip over en viss størrelse skal ha et sertifikat som viser at tilsyn er utført, og at arbeids- og levevilkårene om bord er funnet tilfredsstillende.

I forarbeidene til endringsloven heter det at:

> «Eit heilt sentralt element ved konvensjonen er at det skal førast tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår, og at større skip skal vere utstyrte med eit sertifikat som viser at skipet er i samsvar med konvensjonen. Eit effektivt tilsyn av arbeids- og levevilkår vil vere den viktigaste mekanismen for å avdekkje arbeidsforhold som ikkje gir sjøfolk det vernet konvensjonen set opp.»[172]

Sjml. § 55 første ledd slår fast at skip over en viss størrelse skal ha sertifikat for arbeids- og levevilkår.[173] MLC krever sertifikat for arbeids- og levevilkår for skip med en bruttotonnasje på over 500 i utenriksfart. For andre skip er det tenkt at arbeids- og levevilkårene er omfattet av fartssertifikatet. Sjml. § 55 er imidlertid utformet slik at det på et senere tidspunkt blir utferdiget arbeids- og levevilkårssertifikat for andre grupper av skip enn de som er omfattet av konvensjonskravet.

Det følger av § 55 annet ledd første punktum at sertifikatet skal utferdiges av tilsynsmyndigheten eller den departementet bestemmer. Departementet har altså adgang til å bestemme at for eksempel klassifikasjonsselskapene skal utferdige sertifikat. Bestemmelsen må ses i sammenheng med ssl. § 25 annet ledd, som også inneholder hjemmel for å gi nærmere regler om sertifikat for arbeids- og levevilkår. Det er likevel bare ett sertifikat som skal utferdiges etter konvensjonen, men det er altså hjemlet i to lover. Sertifikatet kan etter § 55 annet ledd annet punktum sette særlige vilkår for at det skal være gyldig, for eksempel at mellomliggende besiktigelse er utført slik konvensjonen krever.

Etter § 55 tredje ledd kan departementet gi forskrift med nærmere bestemmelser om krav til sertifikater, herunder om hvilke skip som skal være utstyrt med sertifikat, utstedelse, gyldighet og vilkår, erklæring om samsvar med MLC, adgang til å fravike kravene i første og annet ledd samt anerkjennelse av utenlandske sertifikater.

Etter *sjml. § 56* skal det utpekes en tilsynsmyndighet. Sjml. § 56 er identisk med ssl. § 41 og skal forstås på samme måte. Tilsynsmyndigheten skal føre tilsyn med sjømenns arbeids- og levevilkår med det formål å bringe på det rene om de kravene som fremgår i eller i medhold av loven, er oppfylt – med mulighet for nærmere regulering i forskrift, jf. sjml. § 57. Bestemmelsen i § 57 som gjelder tilsyn med norske skip er innholdsmessig lik ssl. § 43, men er avgrenset til å gjelde tilsyn med arbeids- og levevilkår. Tilsynet med utenlandske skip er regulert i *sjml. § 59*, og er lik ssl. § 44, men avgrenset til å gjelde tilsyn med arbeids- og levevilkår.

Etter *sjml. § 58* plikter rederiet, skipsføreren og andre å medvirke til tilsynet. Bestemmelsen tilsvarer ssl. §§ 45 og 46 og skal forstås på samme måte. At skipet tilfredsstiller kravene, skal dokumenteres gjennom et sertifikat som utstedes av tilsynsmyndigheten eller den departementet bestemmer; sertifikatet skal være om bord, jf. § 55. Utgiftene ved tilsynet dekkes gjennom gebyrer pålagt rederiet, jf. *sjml. § 60* med videre henvisning til ssl. § 48.

---

[172] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 20.

[173] Se til det følgende Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 30-31.

Kapittel 5
Internasjonalt regelverk

5.1 Innledning

Folkerettslige regler som Norge er bundet av i form av traktater, konvensjoner og sedvane trekker opp grenser for norsk lovgivning og praksis på nesten alle områder. Arbeidslivet til sjøs er ikke noe unntak. Det store antallet konvensjoner som er vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har stor betydning. Videre er EØS-avtalen en sentral folkerettslig avtale på dette området. I tillegg har menneskerettighetene flere bestemmelser som legger føringer for de norske reglene om sjøfartens arbeidsforhold.

Norge har ratifisert en rekke konvensjoner som gjelder kollektive og individuelle rettigheter samt helse, miljø og sikkerhet for sjøfolk. Norge er dermed folkerettslig forpliktet til å sikre at nasjonal lovgivning er i samsvar med konvensjonene, og at retts- og forvaltningsavgjørelser ikke innebærer krenkelser av konvensjonenes forpliktelser. Dersom norsk lov eller praksis bryter med våre folkerettslige forpliktelser kan det føre til ulike reaksjoner mot Norge, avhengig av hvilken konvensjon som er brutt og hvilke sanksjonsmuligheter konvensjonen gir.

Fordi norsk rett og internasjonal rett er to atskilte rettssystemer, blir folkerettslige konvensjoner og avtaler som Norge er bundet av ikke automatisk norsk rett. Gjennomføring av internasjonale forpliktelser krever derfor lovvedtak eller annen tilsvarende handling.

Nedenfor følger en kort oversikt over de mest sentrale folkerettslige regelsettene.

5.2 ILO – International Labour Organization

5.2.1 Historikk og organisasjon

International Labour Organization, ILO, ble grunnlagt i 1919 som et resultat av fredsforhandlingene i Versailles etter første verdenskrig. ILO ble i 1946 tatt inn som FNs første særorganisasjon for arbeidslivet. Per 20. oktober 2012 er 185 stater medlemmer av ILO. ILOs målsetninger er bl.a. å gi støtte til utvikling av demokrati og grunnleggende arbeidstakerrettigheter, bidra til økt sysselsetting og fattigdomsbekjempelse samt beskyttelse av arbeidstakere. Dette gjøres i form av konvensjoner og rekommandasjoner (anbefalinger).

ILO er basert på et trepartsprinsipp, som skiller organisasjonen vesentlig fra de andre mellomstatlige organisasjoner. Dette innebærer at arbeidsgivere og arbeidstakere deltar på lik linje med myndighetene når konvensjoner og rekommandasjoner skal utformes og vedtas.

Når det gjelder ILOs strukturelle oppbygning, kan også denne deles inn i tre kategorier: Den internasjonale arbeidskonferansen, ILOs styre og Det internasjonale arbeidsbyrået.

Den høyeste beslutningsmyndigheten i ILO tilligger Den internasjonale arbeidskonferansen, «the International Labour Conference», som består av representanter fra samtlige medlemsstater, samt arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter. Dens viktigste oppgave er å forberede, diskutere og fatte beslutninger vedrørende ILOs konvensjoner og anbefalinger («recommendations»). Arbeidskonferansen samles i Geneve i juni hvert år.

Som høyeste utøvende organ i tiden mellom de internasjonale arbeidskonferansene fungerer ILOs styre, «the Governing Body». Styret består av 28 regjeringsmedlemmer, 14 medlemmer fra arbeidsgiverorganisasjoner og 14 medlemmer fra arbeidstakerorganisasjoner. ILOs styre bestemmer i all hovedsak ILOs politikk og program.

Det internasjonale arbeidsbyrået ligger i Genève og er ILOs faste sekretariat og operasjonelle hovedkvarter.

ILO har egne konferanser og instrumenter for skipsfart. I ILO Joint Maritime Commission deltar bare sosialpartene koordinert av ISF (ICS) og ITF.

Arbeidsdepartementet har mesteparten av fagansvaret og det koordinerende fagansvaret for ILO-arbeidet. Nærings- og handelsdepartementet har fagansvaret i forhold til maritime konvensjoner.

5.2.2 Sentrale ILO-konvensjoner

Tradisjonelt har ILO hatt en sentral rolle når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for ansatte på skip. Gjennom å ratifisere en konvensjon forplikter statene seg til å oppfylle konvensjonen og samtidig akseptere internasjonal overvåking gjennom ILOs kontrollsystem. Norge har undertegnet og ratifisert en rekke ILO-konvensjoner av betydning for sjøfolks arbeidsvilkår.

Helt siden grunnleggelsen av ILO har det kontinuerlig blitt jobbet for å bedre forholdene til sjøfolk, og det har blitt avholdt særskilte arbeidskonferanser forbeholdt sjøfartsspørsmål. Det omfattende regelverket benevnes tradisjonelt som «International Seafarers' Code». Det eksisterer 31 ILO-konvensjoner for sjøfolk. Disse gjelder bl.a. sertifisering, arbeidstid, minstealder og helseundersøkelse, sjøfolks sikkerhet, helse og velferd, inspeksjoner og trygderettigheter. I tillegg er det 23 rekommandasjoner. Det finnes også egne regelverk for fiskere, i alt 6 konvensjoner og 3 rekommandasjoner.

Det er særlig to ILO-konvensjoner som er av sentral betydning for sjøfolks arbeidsvilkår:

- ILO-konvensjon nr. 186 The Maritime Labour Convention (MLC), 2006
- ILO-konvensjon nr. 188 Work in Fishing Convention, 2007

Ingen av dem er pt. i kraft. MLC er ratifisert av Norge, mens konvensjonen om arbeid i fiskerisektoren er vedtatt ratifisert når nødvendige endringer i norsk regelverk er foretatt.

Videre er også ILO-konvensjon nr. 185 Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003 av betydning for sjøfolk. Konvensjonen er pt. i kraft, men er ikke ratifisert av Norge.

Disse tre konvensjonene gjennomgås i det følgende.

I tillegg er ILO-konvensjon nr. 71 Seafarers' Pensions Convention, 1946 av stor betydning for sjøfolk. Ettersom utvalget ifølge mandatet ikke skal vurdere endring av pensjonsreglene, er denne konvensjonen ikke nærmere omtalt.

5.2.3 The Maritime Labour Convention (MLC) 2006

5.2.3.1 Bakgrunn

En del av de maritime ILO konvensjonene har fått liten tilslutning og flere har av den grunn ikke trådt i kraft. Reglene har vært vanskelig tilgjengelige for brukerne pga. antallet konvensjoner, og har samtidig inneholdt materielle bestemmelser som en rekke stater har funnet det vanskelig å akseptere.

På denne bakgrunn besluttet ILO i 2001 å starte forhandlinger om en ny konvensjon for sjøfolks arbeids- og levevilkår. «The Maritime Labour Convention» (MLC) ble vedtatt 23. februar 2006.

MLC reviderer og innarbeider 68 tidligere ILO-konvensjoner og rekommandasjoner.[1] De mest sentrale av disse konvensjonene som er ratifisert av Norge og som er i kraft, er:

- ILO-konvensjon nr. 8: Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920 (Arbeidsløshet ved skipsforlis)
- ILO-konvensjon nr. 9: Placing of Seamen Convention, 1920 (Arbeidsformidling for sjøfolk)
- ILO-konvensjon nr. 22: Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (Sjømenns hyreavtaler)
- ILO-konvensjon nr. 56: Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (Syketrygd for sjøfolk)
- ILO-konvensjon nr. 145: Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (Kontinuitet i sjøfolks sysselsetting)
- ILO-konvensjon nr. 163: Seafarers' Welfare Convention, 1987 (Sjøfolks velferd til sjøs og i havn)
- ILO-konvensjon nr. 164: Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (Helsevern og medisinsk behandling for sjøfolk)
- ILO-konvensjon nr. 178: Inspection of Seafarers' Working and Living Conditions, 1996 (Tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår)
- ILO-konvensjon nr. 179: Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (Rekruttering og formidling av sjøfolk).

Disse konvensjonene er i norsk rett gjennomført i medhold av en rekke bestemmelser i sjømannsloven, skipssikkerhetsloven, folketrygdloven og arbeidsmarkedsloven.

De mest sentrale konvensjonene MLC erstatter som er ratifisert av Norge, men som ikke er i kraft, er følgende:

- ILO-konvensjon nr. 91: Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (Revidert) (Ferie med lønn for sjøfolk).

---

[1] ILO-konvensjon nr. 71 (Seafarers' Pensions Convention), nr. 108 (Seafarers' Identity Documents Convention) og nr. 185 (Seafarers' Identity Documents Convention, Revised) ble holdt utenfor fordi det ble antatt at noe annet kunne forhindre ratifikasjon av MLC.

– ILO-konvensjon nr. 109: Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1958 (Revidert) (Hyrer, arbeidstid og bemanning om bord på skip).

Videre erstatter MLC-konvensjonen flere konvensjoner som ikke er ratifisert av Norge, men som er satt i kraft:
– ILO-konvensjon nr. 23: Repatriation of Seamen Convention, 1926 (Hjemsending av sjøfolk)
– ILO-konvensjon nr. 55: Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (Rederes ansvar i tilfelle av sjømenns sykdom, skade eller død)
– ILO-konvensjon nr. 146: Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (Ferie med lønn for sjøfolk)
– ILO-konvensjon nr. 165: Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987
– ILO-konvensjon nr. 166: Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (Hjemreise for sjøfolk).

Endelig erstatter MLC flere konvensjoner som verken er trådt i kraft eller ratifisert av Norge:
– ILO-konvensjon nr. 72: Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (Ferie med lønn for sjømenn)
– ILO-konvensjon nr. 54: Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (Ferie med lønn for sjøfolk)
– ILO-konvensjon nr. 70: Social Security (Seafarers) Convention, 1946 (Sosial sikkerhet for sjømenn)
– ILO-konvensjon nr. 76: Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (Hyrer, arbeidstid og bemanning om bord på skip)
– ILO-konvensjon nr. 93: Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1949 (Revidert) (Hyrer, arbeidstid og bemanning om bord på skip)

Hensikten med MLC har vært å lage en mer oversiktlig og brukervennlig konvensjon som styrker rettighetene til sjømenn.[2] Konvensjonen betegnes som den «fjerde pilar» i det internasjonale regelverket om sikkerhet og miljø til sjøs, sammen med tre konvensjoner utarbeidet av IMO: Den internasjonale konvensjon om sikkerhet for menneskeliv til sjøs (SOLAS), Den internasjonale konvensjon om hindring av forurensning fra skip (MARPOL) og STWC-konvensjonen.

Ikrafttredelsen vil gi en verdensomspennende reform av sjøfolks arbeidsmiljø og rettigheter.

Konvensjonen vil tre i kraft ett år etter ratifikasjon av 30 stater med totalt minst 33 prosent av verdenstonnasjen. Norge ratifiserte konvensjonen den 10. februar 2009.[3] Kravene ble oppfylt 20. august 2012, konvensjonen vil følgelig tre i kraft 20. august 2013. Mye tyder på at konvensjonen videre fremover vil få bred internasjonal aksept, noe ILOs sekretariat også har lagt ned vesentlig arbeid med å få til.

En rekke av de materielle krav i konvensjonen faller inn under sjømannsloven. Ved gjennomføringen av konvensjonen i norsk rett ble det foretatt noen endringer i sjømannsloven. I forarbeidene er det uttalt at gjeldende norsk lovgivning stort sett sikret de rettigheter som følger av konvensjonen, men at det allikevel var påkrevet å gjøre noen endringer i sjømannsloven for å sikre at sjøfolk fullt ut får de rettighetene som konvensjonen fastsetter.[4] Bakgrunnen for at norsk lovgivning i det vesentligste var i samsvar med konvensjonen, skyldes bl.a. at Norge hadde ratifisert et stort antall av ILOs maritime konvensjoner som ble samlet i MLC.

5.2.3.2 Generelt om konvensjonen

I utgangspunktet omfatter konvensjonen alle som har sitt arbeid om bord på skip. Den gjelder i prinsippet for alle skip, enten de er offentlig eller privat eide, som til vanlig benyttes i kommersiell virksomhet. Fiske- og fangstfartøy er unntatt. Likeledes gjelder den heller ikke for krigsskip, hjelpefartøyer i marinen eller flyttbare innretninger i petroleumsvirksomhet.

Konvensjonen dekker alle vesentlige sider ved arbeids- og levevilkår på skip. Dette omfatter minstealder, helsekrav, arbeidsformidling, ansettelsesavtale, lønnsutbetaling, arbeids- og hviletid, ferie, hjemreiser, lugarer og fritidsområder om bord, forpleining, medisinsk hjelp, rederiets ansvar ved sykdom og personskade, krav til arbeidsmiljø og vern mot arbeidsulykker, velferdsanlegg i havner, trygdeordninger for medisinsk pleie og for ytelser ved sykdom og yrkesskade.

Den viktigste nyskapningen i konvensjonen er tilsynssystemet. Konvensjonen innfører krav om at alle skip over 500 bruttotonn i internasjonal fart eller mellom to utenlandske havner skal ha et sertifikat. Sertifikatet er et bevis på at flaggstaten har kontrollert og funnet arbeids- og levevilkårene om bord på skipet i samsvar med konvensjonens krav.

---

2 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 6.

3 St.prp. nr. 73 (2007-2008).

4 Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 6.

Det er flaggstatene som har hovedansvaret for å gjennomføre bestemmelsene i konvensjonen. I tillegg vil havnestater gjøre en kontroll av at dette blir ivaretatt. Denne kontrollen ved anløp av havner blir en viktig del av konvensjonens gjennomføring.

Konvensjonen inneholder også en bestemmelse om ikke å gi mer fordelaktig behandling til et skip som fører flagget til en stat som ikke har ratifisert konvensjonen. Dette er nødvendig for å sikre at det ikke skal lønne seg ikke å ha ratifisert konvensjonen. Bestemmelsen er således viktig for å sikre konkurransedyktighet så vel som sjøfolkenes rettigheter. Slik bestemmelse finnes også i sentrale IMO-konvensjoner som SOLAS og MARPOL.

5.2.3.3 Innhold

Konvensjonen består av ett innledende avsnitt og tre deler – artikler, reguleringer og koden (The Code). Koden består igjen av to deler; del A om bindende standarder og del B om anbefalte retningslinjer.

I fortalen til konvensjonen vises det til ønsket om å skape et helhetlig, sammenhengende dokument som i størst mulig grad tar opp i seg alle oppdaterte standarder fra eksisterende internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om sjøfolks arbeids- og levevilkår, og de grunnprinsipper som er å finne i andre internasjonale konvensjoner om arbeids- og levevilkår.

Av art. I fremgår konvensjonens alminnelige forpliktelser. Partene forplikter seg til å gi konvensjonens bestemmelser full virkning som fastsatt i art. VI. Statene skal samarbeide for å sikre effektiv gjennomføring og håndhevelse av konvensjonen.

Art. II inneholder definisjoner og virkeområde. Rederi betyr skipets eier eller en annen organisasjon eller person, for eksempel disponent, agent eller bareboat-befrakter, som har påtatt seg ansvaret for driften av skipet på vegne av rederiet, og som ved overtakelsen av slikt ansvar, har gått med på å overta de plikter og oppgaver som rederiene er pålagt i henhold til denne konvensjon, uten hensyn til om noen annen organisasjon eller andre personer oppfyller enkelte av pliktene eller oppgavene på rederiets vegne. Sjømann betyr enhver som er ansatt eller engasjert eller arbeider i enhver egenskap om bord på et skip som omfattes av denne konvensjon. Skip betyr andre skip enn de som utelukkende seiler i innenlands farvann eller farvann innenfor eller inntil skjermede farvann eller områder der havnebestemmelser gjelder.

Av art. III fremgår grunnleggende rettigheter og prinsipper som medlemsstaten skal forvisse seg om at dens lover og forskrifter innfrir. Disse rettighetene omfatter foreningsfrihet og reell anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, avskaffelse av alle former for tvangs- eller pliktarbeid, reell avskaffelse av barnearbeid og avskaffelse av diskriminering med hensyn til sysselsetting og yrke.

Art. IV lister opp sjøfolks ansettelses- og sosialrettigheter. Medlemsstaten skal sikre at disse rettigheter gjennomføres. Alle sjøfolk skal ha rett til en trygg og sikker arbeidsplass som tilfredsstiller sikkerhetsstandardene: rett til rimelige ansettelsesvilkår, rett til anstendige arbeids- og levevilkår om bord, rett til helsevern, medisinsk behandling, velferdstiltak og andre former for sosial beskyttelse.

Art. V omhandler gjennomførings- og håndhevelsesplikter som medlemsstaten må følge for å oppfylle sine forpliktelser etter konvensjonen. Dette gjelder skip under staters eget flagg, men kan også gjelde skip under andre medlemslands flagg i egne havner. Skip som fører flagget til en stat som ikke har ratifisert konvensjonen skal ikke gis gunstigere behandling enn de skip som fører flagget til en stat som har ratifisert den.

Art. VI omhandler reglene og kodens del A og B. Koden inneholder standarder og retningslinjer som gjennomfører reglene. Koden kan endres gjennom den forenklede prosedyren som framgår av art. XV.

Av art. VII fremgår prosedyre for fravikelse, unntak eller annen fleksibel anvendelse av konvensjonen dersom denne krever samråd med reder- og sjømannsorganisasjonene, og slike ikke finnes i en medlemsstat. Vedtak kan da bare fattes av vedkommende medlemsstat gjennom samråd i trepartskomiteen nevnt i art. XIII.

Art. VIII fastsetter at konvensjonen skal tre i kraft 12 måneder etter at minst 30 medlemsstater med samlet andel av verdens brutto tonnasje på 33 prosent har ratifisert.

Art. IX nedfeller en rett til oppsigelse. Konvensjonen kan sies opp 10 år fra dens ikrafttredelse.

Art. X lister opp konvensjoner som revideres av den nye konvensjonen.

Av artiklene XI og XII fremgår ILOs depositarfunksjoner for konvensjonen.

Art. XIII inneholder regler om en egen trepartskomité som skal settes opp når konvensjonen trer i kraft internasjonalt. ILOs styre skal gjennom komiteen føre kontinuerlig tilsyn med hvordan konvensjonen fungerer.

Art. XIV inneholder prosedyrer for endringer i konvensjonen, mens Art. XV inneholder prosedyrer for endringer i koden.

Art. XVI fastslår at konvensjonen har samme gyldighet i engelsk og fransk utgave.

Reglene og koden er delt inn i fem kapitler etter generelle områder (Titles):

- Minstekrav til sjøfolk som skal arbeide på skip,
- Ansettelsesvilkår,
- Innredning, rekreasjonstilbud, kost og forpleining,
- Helsevern og medisinsk behandling, velferd og trygd,
- Tilsyn.

Hvert kapittel inneholder grupper av bestemmelser knyttet til en bestemt rettighet, et bestemt prinsipp eller i kap. 5 et håndhevelsestiltak.

Medlemsstater som ratifiserer konvensjonen er ikke bundet av retningslinjer i del B. Havnestatsinspeksjoner vil bare gjelde de bindende kravene i konvensjonen, som er artikler, regler og standarder i del A. Medlemsstatene skal imidlertid etter art. VI nr. 2 vurdere å gjennomføre sine forpliktelser etter del A i koden på den måten som er beskrevet i del B.

5.2.4 The Work in Fishing Convention 2007

På ILOs 96. arbeidskonferanse i juni 2007 ble det vedtatt en ny konvensjon nr. 188 om arbeidsvilkår i fiskerisektoren. I tillegg til ILO-konvensjon nr. 188 ble det utarbeidet en ILO-rekommandasjon nr. 199 om arbeidsvilkår i fiskerisektoren.

Konvensjonen, som har fått tittelen «The Work in Fishing Convention, 2007», vil tre i kraft ett år etter at 10 stater, hvorav åtte kyststater, har ratifisert den. Pr. 20. oktober 2012 har to stater ratifisert konvensjonen. I St.meld. nr. 30 (2007-2008) anbefalte imidlertid regjeringen å ratifisere konvensjonen når nødvendige endringer i det nasjonale regelverk er foretatt.

5.2.4.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for konvensjonen er at ILOs konvensjoner som retter seg mot fiskere er mer enn 40 år gamle og har en lav ratifiseringsgrad. Disse konvensjoner anses derfor mindre relevante for dagens fiskerinæring. Næringen preges av globalisering, og dette har for enkelte fiskere ført til dårlige arbeids- og levevilkår.

Den nye konvensjonen omfatter de standarder som ILO tidligere har vedtatt i konvensjons form. The Work in Fishing Convention vil blant annet erstatte følgende konvensjon som er av betydning for sjømannsloven:

- ILO-konvensjon nr. 114: Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 (Arbeidsavtaler for fiskere).

Denne konvensjonen er trådt i kraft, men er ikke ratifisert av Norge.

I tillegg omfatter konvensjonen også nye standarder.

Rekommandasjonen bidrar med ytterligere veiledning vedrørende bestemmelsene i konvensjonen.

5.2.4.2 Generelt om konvensjonen

Konvensjonen dekker alle relevante sider av arbeidsforholdet, og inneholder bestemmelser som skal sikre at arbeidstakere i fiskerisektoren har bedre arbeidsmiljø, sikkerhet og helse til sjøs, og at syke og skadete fiskere får behandling i land. Videre inneholder konvensjonen bestemmelser om tilstrekkelig hvile, vern gjennom skriftlig arbeidsavtale og tilsvarende trygdebeskyttelse som andre arbeidstakere.

Konvensjonens bestemmelser skal også sikre at fiskebåter bygges og vedlikeholdes slik at arbeidstakerne i denne sektoren har levevilkår om bord som tar høyde for de lange periodene de tilbringer til sjøs. Konvensjonen sørger også for tilsyn med at dens krav blir overholdt både med tanke på flaggstatskontroll og havnestatskontroll, for å sikre at fiskere ikke utsettes for forhold som kan sette deres sikkerhet og helse i fare. Havnestatskontroll har som mål å fjerne båter som har uakseptabelt dårlige arbeids- og levevilkår, og som opererer på bekostning av ansvarsfulle rederier.

Mange land har ikke den nødvendige infrastruktur eller institusjoner på plass for med en gang å gjennomføre alle konvensjonens bestemmelser. Konvensjonen har derfor en nyskapende mekanisme som tillater slike land å gjennomføre de enkelte bestemmelsene gradvis, jf. art. 4.

I St.meld. nr. 30 (2007-2008) er det lagt til grunn at skipssikkerhetsloven og sjømannsloven samsvarer med kravene i konvensjonen, men at det sannsynligvis er nødvendig med noen endringer i regelverket på forskriftsnivå.[5]

5.2.4.3 Innhold

Konvensjonen består av ni deler og 54 artikler med to vedlegg. Rekommandasjonen består av fem deler og 55 bestemmelser.

---

[5] St.meld. nr. 30 (2007-2008) s. 1-2.

I fortalen til konvensjonen fremgår det at formålet med konvensjonen er å sørge for at fiskere har anstendige arbeidsforhold på fiskefartøyer med tanke på minstekrav til arbeid om bord, tjenestevilkår, innredning og kost, vern om sikkerhet og helse på arbeidsplassen, helsetjeneste og trygdedekning.

Del I inneholder definisjoner og virkeområde. Som hovedregel gjelder konvensjonen for alle fiskere og fiskefartøy som driver med næringsfiske. Næringsfiske betyr all fiskevirksomhet, herunder fiskevirksomhet i elver, innsjøer eller kanaler, med unntak av husbehovs- eller fritidsfiske. Fisker betyr enhver som er ansatt eller engasjert i enhver egenskap, eller utøver en yrkesvirksomhet, om bord på et fiskefartøy, herunder personer som arbeider om bord og er betalt lott. Loser, besetning på marinefartøyer, andre personer som er i fast regjeringstjeneste, landbaserte personer som utfører arbeid om bord på et fiskefartøy og fiskeobservatører er likevel unntatt. Fiskefartøyets rederi betyr fiskefartøyets eier eller en annen organisasjon eller person, for eksempel disponent, agent eller bareboat-befrakter, som har påtatt seg ansvaret for driften av fartøyet på vegne av rederiet, og som ved overtakelsen av slikt ansvar har gått med på å overta de plikter og oppgaver som fiskefartøyets rederi er pålagt i henhold til konvensjonen, uten hensyn til om noen annen organisasjon eller andre personer oppfyller enkelte av pliktene eller oppgavene på rederiets vegne.

Del II omhandler allmenne prinsipper. Medlemsstatene skal forvisse seg om at dens lover og forskrifter innfrir konvensjonens krav. Fiskefartøyets rederi har det helhetlige ansvar for å sørge for at skipsføreren har de nødvendige ressurser og midler tilgjengelig for å oppfylle forpliktelsene i konvensjonen, mens ansvaret for fiskerens sikkerhet om bord og for sikker drift av fartøyet påhviler likevel primært skipsføreren.

Del III oppstiller minstekrav til arbeid om bord på fiskefartøyer. Disse bestemmelsene omfatter bl.a. krav til minstealder og krav til gyldig helseerklæring som viser at fiskerne er skikket til de arbeidsoppgavene de skal utføre.

Del IV omhandler tjenestevilkår. Disse tjenestevilkårene omfatter bemanning og hviletid, besetningsliste, fiskernes arbeidsavtale, hjemreise, rekruttering og formidling og betaling.

Del V inneholder regler om innredning og kost, mens del IV gjelder helsetjeneste, helsevern og trygdedekning.

Del VII omhandler etterlevelses- og håndhevelsesplikter som medlemsstaten må følge for å oppfylle sine forpliktelser etter konvensjonen.

Del VIII inneholder prosedyrer for endringer i vedlegg I, II og III.

Del IX oppstiller sluttbestemmelser. Art. 46 lister opp konvensjoner som revideres av den nye konvensjonen. Art. 48 nr. 2 og 3 fastsetter at konvensjonen skal tre i kraft 12 måneder etter ratifikasjon fra 10 medlemsstater, herunder åtte kyststater. Konvensjonen kan sies opp etter 10 år fra dens ikrafttredelse, jf. art. 49 nr. 1.

Vedlegg I gjelder likeverdighet ved måling. Vedlegg II omhandler fiskernes arbeidsavtale, mens vedlegg III gjelder innredning på fiskefartøyene.

Rekommandasjonen del I har bestemmelser om arbeidsvilkår om bord på fiskefartøyer, herunder bestemmelser om vern av unge mennesker, legeundersøkelse og kompetanse og opplæring.

Del II omhandler tjenestevilkår. Her gis det bestemmelser om registrering av tjenestetid, spesialtiltak og betaling til fiskere.

Del III omhandler krav til innredning, og stiller bl.a. krav til oppvarming, belysning og soverom.

Medisinsk behandling, helsevern og trygdeordninger reguleres av del IV.

Del V har overskriften «Andre bestemmelser» og fastsetter at den kompetente myndighet bør utarbeide et kontrollsystem for tjenestemenn og så langt som mulig samarbeide med hverandre for å vedta internasjonale retningslinjer angående kontrollsystemet. Videre kan en medlemsstat kreve at fiskefartøyene overholder kravene i konvensjonen før den gir tillatelse til fiske i sin eksklusive økonomiske sone.

5.2.5 Seafarers' Identity Documents Convention 2003

ILO-konvensjon nr. 108 av 1958 om sjøfolks identitetskort ble ratifisert av Norge i 1970. En ny konvensjon, ILO-konvensjon nr. 185, ble fremforhandlet i 2003 til erstatning for ILO-konvensjon nr. 108. ILO-konvensjon nr. 185 trådte i kraft 9. februar 2005.

Sjøfolks identitetsbevis (SID) er ikke et reisedokument, men sammen med pass er det tenkt å lette transitt for sjøfolk. Det skal ikke kreves visum ved landlov hvis sjøfolkene har et SID. Kortet kan kontrolleres av for eksempel havnemyndigheter og immigrasjonsmyndigheter med en leser mot sjømannens fingeravtrykk (fingeravtrykket skal gjøres om til en tallrekke i en strekkode som lagres i kortet). Dersom det i kontrollen er noe som ikke stemmer kan kontrollmyndigheten kontakte en nasjonal database for å få kortet verifisert.

Bakgrunnen for denne ILO-konvensjonen er terroraksjonen i USA 11. september 2001. Man

ønsker en strengere kontroll av personer om bord, ved landlov og reise. Videre er skipsfart en internasjonal virksomhet som krever rask transitt. Landlov ses som en viktig del av arbeidsmiljø, helse og sikkerhet for sjøfolkene.

Norge har ikke ratifisert ILO-konvensjon nr. 185, men Justis- og politidepartementet vedtok endringer i forskrift 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften) §§ 2-8 og 3-1, samt vedlegg 8, som trådte i kraft 11. februar 2011. Endringene innebærer at identitetskort for sjømann utstedt i samsvar med ILO-konvensjon nr. 185 likestilles med identitetskort for sjømann utstedt i samsvar med ILO-konvensjon nr. 108 for så vidt gjelder krav til reisedokumenter for innreise i Norge og unntak fra visumplikten.

5.3 EU – Den europeiske union

EØS-avtalen trådte i kraft 1. januar 1994. EØS-avtalen er en folkerettslig avtale som er gjort til norsk lov ved lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet mv. (EØS-loven). Gjennom EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å respektere EUs felles arbeidslivsregler.

EU-arbeidsretten er i utgangspunktet et sett av visse individuelle rettigheter, uten egentlig å utgjøre et samlet arbeidsrettslig system. Formålet med de arbeidsrettslige reglene var først kun like konkurransevilkår for medlemslandene. Senere har det sosiale aspektet og hensynet til større velferd blitt mer fremtredende som et selvstendig formål med reguleringene. Dette ser en blant annet ved den posisjon menneskerettighetene etter hvert har fått i EU-retten.

Det er et stort antall direktiver som gjelder arbeidsmiljø. Det er for det første tale om over 60 rene arbeidsmiljødirektiv som gjelder arbeidstid, konkrete arbeidsmiljøkrav mv. For det andre er det rundt 20 direktiv som stiller krav knyttet til andre forhold ved ansettelser. Disse direktivene har regler om diskriminering, masseoppsigelser, utsendte arbeidstakere, informasjon og konsultasjon, deltidsansattes og midlertidig ansattes rettigheter, virksomhetsoverdragelser, arbeidsavtaler, foreldrepermisjon mv.

Direktivene stiller som hovedregel minimumskrav med hensyn til arbeidstakernes rettigheter. Det åpnes altså for at arbeidstakere gis bedre rettigheter enn det direktivene krever. Derimot vil det gjennomgående være i strid med direktivene om staten svekker arbeidstakernes stilling hvis det nasjonale beskyttelsesnivået er høyere enn direktivet krever ved at nivået senkes i sammenheng med at direktivet gjennomføres i nasjonal rett. Som hovedregel stiller EU-direktivene krav om gjennomføring i lov eller forskrift. Dette betyr blant annet at det er visse begrensninger med hensyn til statens adgang til å gjennomføre direktivenes krav i tariffavtaler.

Direktivene om arbeidsmiljø er i all hovedsak gjennomført i arbeidsmiljøloven, men ikke i sjømannsloven. Årsaken til dette er at flere av direktivene har gjort unntak for sjøgående skip. Bl.a. masseoppsigelsesdirektivet[6] og virksomhetsoverdragelsesdirektivene[7] gjelder ikke for besetningen på sjøgående skip.

Unntaket for sjøgående skip har sammenheng med flaggstatsprinsippet. Kjøp og salg av skip vil ofte innbære endring av skipets flagg. I forbindelse med forslag til endring av de danske regler om virksomhetsoverdragelse ble det fra Søfartsstyrelsen lagt til grunn at virksomheten på skip flytter rundt, og at det ville være problemer å anvende de samme regler som for stasjonære virksomheter.[8]

I flere EU-land er reglene om virksomhetsoverdragelse gjort gjeldende for skip.[9] De britiske og svenske reglene for virksomhetsoverdragelse får anvendelse for sjøgående skip, men reglene fastsetter at overdragelse av ett enkelt skip ikke anses som en virksomhetsoverdragelse i reglenes forstand. Tilsvarende gjelder reglene om virksomhetsoverdragelse i Tyskland, Spania, Frankrike, Italia og Portugal.

I Norge er unntaket for sjøgående skip gjennomført. Ved innføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet la departementet til grunn at begrepet sjøgående skip omfattet alle skip som ikke hadde fartsområde knyttet til elver og innsjøer, dvs. indre vannveier.[10] Med andre ord kan skillet forstås som et skille mellom ferskvann og saltvann. Utenriksdepartementet la til grunn samme forståelse av direktivet som danskene på dette punkt.[11] Siden det ikke foregår skipstrafikk av betydning i næringsøyemed på norske elver og

---

6 Direktiv 75/129/EØF, senere endret ved direktiv 92/56/EØF.

7 Rådsdirektiv 77/187/EØF, senere endret ved Rådsdirektiv 98/50/EF. De to direktivene er senere opphevet og avløst av Rådsdirektiv 2001/23/EF, som er et kodifiseringsdirektiv.

8 Dalheim m.fl. (2008) s. 226.

9 Dalheim m.fl. (2008) s. 226.

10 Ot.prp. nr. 71 (1991-1992) s. 19.

11 Ot.prp. nr. 71 (1991-1992) s. 19.

innsjøer, fant departementet at det ikke var nødvendig å foreta endringer i sjømannsloven. Denne oppfatningen av hva som omfattes av begrepet sjøgående skip er gjentatt i relasjon til andre direktiver med samme anvendelsesområde.[12]

Sjømannsloven gjelder for «den som har sitt arbeid på norsk skip». Dette er noe annet og mer enn «sjøgående skip». Den som arbeider på innlandsbåter osv. vil være omfattet av sjømannsloven, men slikt arbeid er ikke unntatt fra direktivene om virksomhetsoverdragelse. Skulle spørsmålet bli satt på spissen, er det i juridisk litteratur antatt at Norge vil kunne bli dømt for manglende direktivgjennomføring.[13] Imidlertid er dette i det alt vesentligste en teoretisk problemstilling, idet det kun er et fåtall av sjøfolk som arbeider på innlandsbåter.

EU-kommisjonen har i flere år vurdert en mulig avvikling av unntakene for sjøgående skip, men har hittil ikke prioritert denne saken.

Direktivene som retter seg mot sikkerhetsmessige forhold i arbeidslivet har imidlertid i stor utstrekning blitt gitt full anvendelse for all skipsfart. Det sentrale direktivet her er det såkalte rammedirektivet, rådsdirektiv 89/391, som også er hjemmelsdirektiv for en rekke særdirektiv om beskyttelse av arbeidstakere.

Blant de direktivene som spesielt gjelder for skipsfarten kan særlig nevnes Rådets direktiv 1999/63/EF av 21. juni 1999 om avtalen om organisering av sjøfolks arbeidstid, inngått mellom Sammenslutningen av skipsredere i Den europeiske union (ECSA) og Sammenslutningen av transportarbeiderforbund i Den europeiske union (FST). Direktivet og Avtalen får anvendelse for sjøfolk om bord på alle sjøgående skip, i offentlig eller privat eie, som er registrert på en medlemsstats territorium og som vanligvis brukes til skipsfart. Direktivet gir generelle bestemmelser om grenser for hviletid for sjømenn. Direktivet er fulgt opp av et direktiv[14] som har til formål å håndheve bestemmelsene i direktivet og ILO-konvensjon nr. 180, for ethvert skip som anløper en havn i Fellesskapet. Direktivet gjelder uansett hvilket flagg skipet seiler under, og har som formål å kunne identifisere og utbedre alle forhold som klart utgjør en fare for sjøfolks sikkerhet eller helse.

Direktivet om MLC 2006[15] inngått mellom ECSA og FST er av stor betydning på sjøfartens område. Direktivet trer ikke i kraft før MLC selv trer i kraft. Kravene i direktivet gir kun minstestandarder, slik at medlemsstatene har adgang til å iverksette tiltak som gir gunstigere vilkår for arbeidstakere. Medlemsstatene pålegges å vedta de nødvendige sanksjoner for å motvirke at bestemmelser vedtatt i medhold av direktivet blir krenket. Disse sanksjonene skal være effektive, forholdsmessige og avskrekkende. Medlemsstatene pålegges å gjennomføre kravene i direktivet enten i form av bestemmelser som sikrer gjennomføring eller ved å påse at kravene i direktivet er tilfredsstilt gjennom avtale mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

5.4 Menneskerettighetene

En rekke av menneskerettighetene har relevans for arbeidslivet til sjøs.

I det følgende nevnes noen av de mest sentrale konvensjonsbestemmelsene. Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) (1950) art. 11 nr. 1 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) (1966) art. 22 fastsetter at enhver har rett til å danne og slutte seg til fagforeninger.

Den europeiske sosialpakt (1961, revidert 1996) fastsetter på arbeidsrettens og sosialrettens område en rekke omfattende bestemmelser, bl.a. om full sysselsetting og gratis arbeidsformidling for arbeidstakere, retten til rettferdige arbeidsvilkår, retten til sikre og sunne arbeidsforhold, retten til rimelig godtgjørelse, adgang til arbeid i andre stater, og vern av utenlandske arbeidstakere og deres familier.

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) (1966) inneholder bl.a. bestemmelser om full sysselsetting og retten til rettferdige og gunstige arbeidsvilkår, og som sikrer lik lønn for arbeid av lik verdi, også for så vidt angår kvinner, og like muligheter for enhver til forfremmelse. Arbeidsforholdene skal være trygge og sunne. Det skal være pauser, fritid og rimelige begrensninger i arbeidstiden, ferie med lønn og godtgjørelse for offentlige fridager. Retten til å danne og slutte seg til fagforeninger etter eget valg skal sikres, og likedan retten til å streike. Mødre bør ha særskilt vern i en rimelig tid før og

[12] Bl.a. i forhold til direktiv 2002/14/EF, se Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 10.

[13] Dalheim m.fl. (2008) s. 227.

[14] Europaparlamentets og Rådets direktiv 1999/95/EF av 13. desember 1999.

[15] Direktiv 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC.

etter fødsel, og bør i denne tid ha betalt permisjon eller motta passende sosiale ytelser. Særskilte vernetiltak bør bli iverksatt for arbeid av barn og unge, skadelig og farlig arbeid av barn og unge bør forbys, og nedre aldersgrense for barnearbeid bør fastsettes.

Videre kan nevnes FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (CERD) (1966), og FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW) (1979).

Grunnloven fikk i 1994 en ny § 110 c som fastslår at myndighetene skal respektere og sikre menneskerettighetene. Grunnloven § 110 c ble fulgt opp med vedtakelsen av lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven). I dag er EMK, ØSK, SP og CEDAW, samt FNs barnekonvensjon ved menneskerettsloven gjort til norsk lov med forrang, jf. § 3. CERD er i diskrimineringsloven også gjort til norsk lov, men uten forrang.

5.5 Andre konvensjoner og folkerettslige avtaler

5.5.1 STCW-konvensjonen

Kvalifikasjonskrav for sjøfolk baserer seg på internasjonale normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk, jf. The Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW-konvensjonen). Konvensjonen ble vedtatt av IMO 7. juli 1978. Konvensjonen var noe vag, og for å forbedre dens gjennomslagskraft, ble den revidert i 1995. STCW-koden 1995 er en del av den reviderte STCW-konvensjonen 1995. Koden er forankret i konvensjonen, jf. kap. VIII.

STCW-konvensjonen og koden er gjennomført via ssl. §§ 15 annet ledd (vakthold), 16 (kvalifikasjonskrav og personlige sertifikater) og 24 (hviletid). Utfyllende regler om hviletid for sjøfolk på passasjer- og lasteskip fremgår av forskrift 26. juni 2007 nr. 705 om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip mv.

På en diplomatkonferanse i Manila i juni 2010 vedtok IMO en revidert STCW-konvensjon. Det overordnede målet med revisjonen var å bringe konvensjonen oppdatert med utviklingen i næringen. Et av delmålene var samtidig å foreta en harmonisering med MLC. Disse regelsettene overlapper hverandre delvis. Endringene i STCW-konvensjonen trådte i kraft 1. januar 2012, med overgangsbestemmelser frem til 2017.

Den reviderte STCW-konvensjonen innebærer bl.a. at virkeområdet utvides. Tidligere gjaldt konvensjon kun for vaktgående personell. Nå vil den som et utgangspunkt gjelde for alle som er oppført i offisielle mannskapslister. Videre innføres det nye bindende minimumsstandarder for helse, samtidig som det er foretatt en generell oppdatering av opplæringskravene for å bringe disse på linje med utviklingen i annet regelverk.

I den reviderte konvensjonen er kravet til ukentlig hvile økt fra 70 til 77 timer og maksimaltiden på 14 timer sammenhengende vakt er beholdt. Det er imidlertid anledning til å søke om redusert hviletid pr. uke fra 77 til 70 timer. Reduksjonen kan maksimalt gis for to uker i strekk og etter en unntaksperiode skal normale hviletidskrav følges i minst det dobbelte av varigheten av unntaksperioden. I tillegg åpnes det for å gi tillatelse til en oppdeling av hviletiden utover bestemmelsene for en periode på maksimum to dager i uken, forutsatt at den ene hvileperioden er på minst seks sammenhengende timer.

Ved lovendring 20. april 2012 nr. 21 er det foretatt endringer i ssl. § 24 til gjennomføring av den reviderte STCW-konvensjonens regler om hviletid. Når det gjelder øvrige endringer som er nødvendige i norsk rett, vil disse bli foretatt av Sjøfartsdirektoratet i forskrifter gitt i medhold av loven. Endringene er pt. ikke trådt i kraft.

5.5.2 STCW-F-konvensjonen

STCW-konvensjonen gjelder ikke for fiskefartøyer. Dette skyldes at det var vanskelig å utforme regler som passet like godt for passasjer- og lasteskip som for fiskefartøyer. Det er derfor gitt en egen konvensjon om normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk på fiskefartøyer, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel, 1995 (STCW-F). Konvensjonen får anvendelse på mannskapet om bord på fiskefartøyer på 24 meter og derover. STCW-F konvensjonen er det første forsøk på å gjøre sikkerhetsnormer for mannskap på fiskefartøyer bindende internasjonalt.

Konvensjonen setter minimumskrav for personell på fiskefartøy og gir bestemmelser om kvalifikasjonskrav for besetningen og om vakthold på dekk, i maskinen og i radioavdelingen. Videre stiller den krav om grunnleggende sikkerhetsopplæring for alt fiskefartøypersonell. Personell på fiskefartøy under medlemsstatens flagg skal være sertifisert. En medlemsstat har rett til å gjennomføre havnestatskontroll av utenlandsk fiskefartøy dersom det tilhører en konvensjonspart. Konvensjonen stiller krav til utstedelse av sertifikater og

påtegninger. Det skal føres tilsyn med utdanning og opplæring, og sørges for at det finnes et oppdatert register over alle sertifikater som er utstedt. Flaggstaten skal føre kontroll med kvalifikasjoner for sjøfolk med sertifikater fra andre stater og flaggstaten. Det skal fastsettes prosedyrer for slik kontroll, og flaggstaten skal utstede et påtegningsdokument. Alt personell på fiskefartøy skal ha gjennomgått offentlig godkjent grunnleggende sikkerhetsopplæring.

Konvensjonen trer i kraft 29. september 2012. Konvensjonen ble ratifisert av Norge 16. juni 2006, jf. St.prp. nr. 45 (2005-2006). Konvensjonen er i hovedsak gjennomført i ssl. § 16.

5.5.3 Havrettskonvensjonen

Havrettskonvensjonen av 10. desember 1982 (United Nations Convention on the Law of the Sea) gir de sentrale bestemmelser innen havretten. Konvensjonen trådte i kraft i 1994. Pr. 20. oktober 2012 har 163 stater og EU ratifisert konvensjonen. Norge ratifiserte konvensjonen 14. juni 1996.[16]

På det åpne hav gjelder prinsippene om havets frihet, og det innebærer at det er flaggstaten som har jurisdiksjon over sine skip. Dette er utgangspunktet, med mindre noe annet fremgår av havrettskonvensjonen eller andre regelverk, jf. havrettskonvensjonen art. 92 (1). Som eksempel kan nevnes sjml. § 1 som angir at loven gjelder for «den som har sitt arbeid på norske skip» og NIS-loven § 2 som angir at loven gjelder skip registrert i NIS mv. Hovedretningslinjen for øvrig vil være at flaggstatens rett skal anvendes, i tråd med flaggstatsprinsippet. Ansatte på utenlandsregistrerte skip vil som hovedregel være underlagt sjømannslovgivningen i vedkommende land.

Forutsetningen for at flaggstaten har jurisdiksjon med hensyn til arbeidsrettslovgivningen om bord på skip som fører vedkommende stats flagg er at det eksisterer «a genuine link between the State and the ship», jf. art. 91. Det er uklart hva som ligger i kravet til «genuine link» etter havretten, men det er anerkjent at statene selv i alt vesentlig bestemmer hvilken tilknytning som skal kreves mellom staten og de skip som registreres der.[17]

5.5.4 Paris MOU

The Paris Memorandum of Understanding on Port State Control (Paris MOU) ble undertegnet av representanter for 14 europeiske skipsfartsadministrasjoner i 1982. Senere har representanter for ytterligere 13 skipsfartsadministrasjoner undertegnet memorandumet. Folkerettslig sett har memorandumet lavere rang enn en traktat, ettersom det er representanter for de nasjonale sjøfartsmyndighetene, og ikke for regjeringene i de respektive land, som har undertegnet det. Memorandumet skaper likevel folkerettslig bindende rettigheter eller forpliktelser, og fungerer i praksis som en traktat. Memorandumet fastsetter uttrykkelig at det ikke er meningen å endre noe i de rettigheter eller plikter som følger av internasjonale konvensjoner på skipsfartens område.

Paris MOU danner bakgrunn for EUs direktiv 95/21 om havnestatskontroll. I henhold til Paris MOU og EU-direktiv 95/21 med senere revisjoner, var Norge forpliktet til å kontrollere minst 25 % av individuelle fremmede skip som anløper norsk havn. I 2010 ble 794 fremmede skip kontrollert ved anløp av norske havner. Dette er 31,3 % av gjennomsnittlig anløpstall for de 3 siste år. Av de skipene som ble kontrollert dette året, ble 20 holdt tilbake pga. alvorlige mangler.[18]

Fra 1. januar 2011 ble kravet om kontroll av 25 % erstattet med et nytt kontrollregime (New Inspection Regime/NIR) som er utarbeidet av Paris MOU. Det nye kontrollregimet danner bakgrunn for EU-direktiv 2009/16. Forskrift 30. desember 2010 nr. 1849 om kontroll med fremmede skip og flyttbare innretninger i norsk havn mv. (havnestatskontrollforskriften) gjennomfører direktiv 2009/16 og Paris MOU i norsk rett.

Mens man tidligere skulle kontrollere 25 % av antall anløpte skip, ble søkelyset i NIR satt på høyrisiko-skipene. Disse skipene må nå regne med å bli kontrollert hver femte eller sjette måned, mens skip med god standard ikke vil få besøk oftere enn hvert andre eller tredje år. Rangering av fartøy som lav-, standard- eller høyrisiko-skip avhenger av type, alder, flagg og klasseselskap, jf. havnestatskontrollforskriften § 4 annet ledd. I tillegg spiller standarden på driftsselskapet inn.

Gjennom Paris MOU er det utarbeidet retningslinjer for kontroll av om MLC er oppfylt for fremmede skip. Etter havnestatskontrollforskriften § 7 er visse skip underlagt utvidet inspeksjon, som bl.a. særlig gjelder den generelle tilstanden på arbeids- og levevilkår om bord på skipet. Disse skipene skal notifisere sin ankomst på forhånd, jf. havnestatskontrollforskriften §§ 12 og 13.

I tillegg til Paris MOU finnes det i dag syv andre memorandumer med tilsvarende oppgaver.

[16] St.prp. nr. 37 (1995-1996).

[17] Dalheim m.fl. (2008) s. 309.

[18] Sjøfartsdirektoratets årsrapport 2010.

Det er imidlertid bare Paris MOU, Tokyo MOU og US Coast Guard (som strengt tatt ikke er et memorandum) som har særlig betydning.

5.5.5 Luganokonvensjonen

Norske domstolers jurisdiksjon var tidligere regulert i Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters, 1988 (Luganokonvensjonen). Luganokonvensjonen av 1988 ble gjennomført ved lov 8. januar 1993 nr. 21 om gjennomføring i norsk rett av Luganokonvensjonen om domsmyndighet og fullbyrding av dommer i sivile og kommersielle saker.

Luganokonvensjonen 1988 er erstattet av Luganokonvensjonen 2007. Konvensjonen av 2007 er gjennomført i norsk rett ved lov 19. juni 2009 nr. 79 om endringer i tvisteloven m.m. og om samtykke til ratifikasjon av Luganokonvensjonen 2007 om domsmyndighet og om anerkjennelse og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle saker, og er tatt inn i Norsk lovkommentar som vedlegg til tvisteloven.

Reglene i tvisteloven kap. 4 er gjennomgående søkt tilpasset Luganokonvensjonen og dens regler om verneting. Ved motstrid med reglene, vil Luganokonvensjonen gå foran i kraft av lex specialis, se Rt. 1996 s. 25. Inntil videre gjelder imidlertid konvensjonen av 1988 fortsatt i forhold til Island, se forskrift 16. oktober 2009 nr. 1280.

Luganokonvensjonen av 2007 er inngått mellom Norge, EU, Danmark, Sveits og Island. I likhet med Luganokonvensjonen av 1988 speiler 2007-konvensjonen de tilsvarende reglene om domsmyndighet, anerkjennelse og fullbyrdelse internt i EU, se nå rådsforordning 44/2001, gjerne omtalt som «Brussel I-forordningen». En viktig formell endring sammenlignet med Luganokonvensjonen av 1988 er at EU er part på vegne av medlemsstatene (unntatt Danmark), og at konvensjonen dermed gjelder mellom Norge og alle EU-land unntatt Danmark. Ettersom Danmark like fullt ønsker å delta i Luganokonvensjonen av 2007, har Danmark gått inn som egen traktatpart i Luganokonvensjonen av 2007.

Selv om det ikke fremgår uttrykkelig av noen artikkel, er det klart at konvensjonen bare gjelder for rettsforhold som har internasjonal tilknytning og ikke for rent interne rettsforhold. Det er imidlertid ikke nødvendig at rettsforholdet involverer to konvensjonsstater, også rettsforhold som omfatter en konvensjonsstat og et tredjeland er omfattet, jf. sak C-281/02 Owusu.

Hovedregelen i Luganokonvensjonen er at tvister som faller inn under konvensjonens virkeområde skal prøves i den konvensjonsstaten der saksøkte har sitt bosted, jf. art. 2.

For arbeidsavtaler finnes det en alternativ regel om at søksmål kan anlegges på det sted der arbeidstakeren vanligvis utfører sitt arbeid, eller dersom arbeidstakeren ikke vanligvis utfører sitt arbeid i noe enkelt land, det forretningssted som han ble ansatt fra. For individuelle arbeidsavtaler vil oppfyllelsesstedet være der arbeidstaker vanligvis utfører sitt arbeid, noe som normalt må innebære at flaggstaten er det sted hvor arbeidet anses utført, se EF-domstolens sak 18/02 premiss 44 og EF-domstolens sak C-37/00 hvor arbeid utført på faste eller flytende innretninger på vedkommende stats kontinentalsokkel i denne sammenheng regnes for å være utført på vedkommende stats territorium. Dette gir imidlertid begrenset veiledning for ansatte på skip. Dette innebærer at konvensjonen gir anvisning på at søksmål kan anlegges ved det sted sjømannen ble ansatt fra, dvs. rederiets hovedkontor i de fleste tilfeller. Dvs. at søksmål vil ha verneting i Norge hvis arbeidsgiveren har forretningssted her.

Kapittel 6
Nordisk rett

6.1 Innledning

Sjømannsloven av 1923 og 1975 kom i stand etter nordisk samarbeid. I 1923 ble det i det vesentlige oppnådd overensstemmelse mellom sjømannslovene i Norge, Finland, Danmark og Sverige. Det var imidlertid ikke mulig å oppnå tilsvarende overensstemmelse ved revisjonen i 1975. Årsaken til dette var at de nordiske landendes sjømannslover over en lang periode hadde fjernet seg fra hverandre, idet en i Norge, så vel som i de øvrige land, hadde måttet ivareta behov som hadde sammenheng med det strukturelle særpreg som landenes handelsflåter kunne sies å ha. På tross av dette er imidlertid sjømannslovene i Norge og Danmark forholdsvis like.

Her følger en kort oversikt over lovgivningen i andre nordiske land i den utstrekning utvalget har ansett den for å ha interesse for norsk lovgivning.[1]

6.2 Danmark

Den danske loven heter «Sømandsloven» og er fra 2005, jf. LBKG 2005-07-18. Den danske arbeidsmiljøloven (lov 7. september 2010 nr. 1072) gjelder bare sjøfart og fiske for så vidt angår lasting og lossing av skip, samt verftsarbeid om bord på skipet, jf. § 3 nr. 1 og 2.

Den danske sømandsloven er den nordiske loven som har flest likhetstrekk med den norske sjømannsloven. Sømandsloven inneholder regler om ansettelsesavtalen, herunder regler om beregning av lønn og om sykdom, om skipstjenesten, om tvister og straffebestemmelser. Dessuten er det eget kapittel om på- og avmønstring (kap. 4 a). Mønstring var tidligere regulert i egen lov, men ved lov 19. desember 1992 nr. 1004 ble mønstringsloven opphevet.

Sømandsloven er endret ved lov 12. mai 2010 nr. 493. Ved loven gjennomføres deler av direktivet 2009/13/EF av 16. februar 2009 om gjennomføringen av avtalen mellom ECSA og FST om MLC og endringen av direktiv 1999/63/EC. Loven har ikke trådt i kraft.

Ved lov 12. mai 2010 nr. 493 endres lovens tittel til «Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.», og overalt i loven endres begrepet «sømand» til «søfarende», jf. for eksempel § 1. Med «søfarende» menes enhver person, bortsett fra skipsføreren, som er ansatt, forhyret eller arbeider om bord på et dansk skip, og som ikke utelukkende arbeider om bord mens skipet ligger i havn, jf. § 1 første ledd. I § 1 annet ledd er det inntatt en bestemmelse som regulerer de tilfeller der det er tvil om en person skal omfattes av loven. Slike spørsmål skal avgjøres av Søfartsstyrelsen etter høring av de organisasjoner for rederier og sjøfarende som spørsmålet vedrører. Søfartsstyrelsens avgjørelse kan bringes inn for domstolene.

I § 1 a er det inntatt en egen bestemmelse om rederiets plikter. Bestemmelsen tilsvarer den norske sjml. § 2, slik den lyder etter endring i 2008 (ikke i kraft). Videre er det inntatt en bestemmelse om rederiets plikt til å stille finansiell sikkerhet til dekning av hjemreiseutgifter, jf. § 73 a. Loven definerer imidlertid ikke rederiet. I forarbeidene er det imidlertid lagt til grunn at MLC og ISM-koden inneholder sammenfallende definisjoner av begrepet «rederi», som medfører at sertifikatet etter hvert regelsett skal utstedes til eieren av skipet eller en person eller organisasjon, som har overtatt ansvaret for driften av skipet. Som følge av dette, er det fastsatt i § 74 b at sertifikat og overenstemmelsesdokumentet etter MLC kan utstedes til den som overenstemmelsesdokument er utstedt til etter ISM-koden.

I § 3 om ansettelsesavtalen er arbeidsgiverens plikt endret til «rederens eller arbejdsgiverens» plikt i første ledd. I annet ledd er inntatt en bestemmelse om at den sjøfarende skal ha mulighet til å gjennomgå og søke råd om ansettelsesavtalens vilkår før ansettelsesavtalen underskrives.

[1] Fremstillingen i punkt 6 er ajourført pr. 1. april 2012.

I §§ 8 a til 8 f er det inntatt bestemmelser om forhyring og formidling for sjøfarende.

Overskriften til kap. 4 er endret fra «Tvist om tjenesteforholdet» til «Tvist om tjenesteforholdet og klagebehandling om bord».

Ved lov 30. mars 2011 nr. 251 gjennomføres de endringene som er nødvendige for å ratifisere The Work in Fishing Convention, 2007. Loven endrer tre bestemmelser i sømandsloven. Loven er ikke trådt i kraft.

6.3 Sverige

Den svenske loven er sjömanslagen (1973:282). Loven inneholder definisjoner av begreper, regler om tjenesteavtalen, mønstring, sjømannens krav på hjemreise og lønn og pleie ved sykdom, tvangsmidler, ansvar samt regler om arbeidet om bord på skipet.

I tillegg til sjömanslagen er arbeidsmiljøloven (1977:1160) gjort gjeldende for skipsfarten. Loven gjelder enhver virksomhet hvor arbeidstakere utfører arbeid for arbeidsgiverens regning, jf. § 2 første punktum. I § 2 annet punktum heter det: «I fråga om fartygsarbete gäller lagen även när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium».

Begrunnelsen for at arbeidsmiljøloven også skulle gjelde skipsfarten, var at EU de siste årene hadde kommet med en rekke arbeidsmiljødirektiver som både gjelder forhold på land og til sjøs. Dessuten var forskjellene mellom arbeidsmiljøet til sjøs og til lands mindre enn før. Riktignok måtte man fremdeles ha enkelte særregler om arbeidsmiljøet til sjøs, men disse ville være såpass få at det ikke lenger var nødvendig å unnta skipsfarten fullstendig fra arbeidsmiljøloven. Loven legger i hovedsak ansvaret på arbeidsgiver for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og for å ivareta arbeidstakers fysiske og psykiske helse. Pga. behovet for enkelte særregler, ble det besluttet å gi et eget kapittel i fartygssäkerhetslag (2003:364) om arbeidsmiljø på skip, jf. kap. 4. Her er det regler om bl.a. innredningen om bord, om kost, om skipsførerens plikter og om verneombud.

I Regjeringens proposisjon 2011/12:35 2006 års sjöarbetskonvention anbefalte regjeringen å ratifisere MLC, og la frem forslag til endringer i sjömanslagen.

Rederiet er imidlertid ikke definert i utkastet til ny lov. Årsaken til dette er at lovgiverne fant det meget vanskelig å definere begrepet «rederi», all den tid det privatrettslige begrepet kan skille seg fra det offentligrettslige begrepet.[2] Begrepet må tolkes konkret i hvert enkelt tilfelle for å avgjøre hvem som i konvensjonens forstand er å anse som rederiet.[3]

Selv om Sverige ikke skulle ratifisere MLC, må direktivet 2009/13/EF av 16. februar 2009 om gjennomføringen av avtalen mellom ECSA og FST og endringen av direktiv 1999/63/EC uansett gjennomføres i svensk rett. Lovendringen trer i kraft når MLC trer i kraft.

6.4 Finland

Sjömanslag 7. juni 1978/423 ble opphevet ved lov 17. juni 2011/756 om sjöarbetsavtal, som trådte i kraft 1. august 2011. Bakgrunnen for lovendringen var MLC og direktivet 2009/13/EF om gjennomføringen av avtalen mellom ECSA og FST om MLC og endringen av direktiv 1999/63/EC.

Lov om sjöarbetsavtal regulerer langt flere forhold enn de øvrige nordiske lovene. Loven er inndelt i 13 kapitler; arbeidsavtalen (kap. 1), arbeidsgiverens forpliktelser (kap. 2), retten til fri hjemreise (kap. 3), arbeidstakerens forpliktelser (kap. 4), familiepermisjon (kap. 5), pemittering (kap. 6), allmenne bestemmelser om opphør av arbeidsavtalen (kap. 7), grunner for å bringe ansettelsesavtalen til opphør (kap. 8), heving av arbeidsavtalen (kap. 9), saksbehandlingsregler ved opphør av arbeidsavtalen (kap. 10), fartøykommisjoner (kap. 11), erstatningsansvar (kap. 12) og særskilte bestemmelser (kap. 13), bl.a. retten til foreningsfrihet og straffebestemmelser. Videre skiller den finske loven seg fra de øvrige nordiske lovene ved at den har implementert mange av arbeidsrettsdirektivene fra EU, for eksempel om virksomhetsoverdragelse, deltid og midlertidig ansatte.

I kap. 13 § 17 er det oppstilt en bestemmelse om rederiets ansvar for arbeidsgiverens forpliktelser. I bestemmelsen heter det at «Även om en arbetstagare står i anställningsförhållande till någon annan arbetsgivare än rederiet, ansvarar rederiet utöver den andra arbetsgivaren för arbetstagarens fria hemresor och arbetstagarens egendom som blivit kvar ombord samt för arbetstagarens sjukvård och begravning». Loven definerer imidlertid ikke «rederiet».

---

2 SOU 2009:95 s. 63.

3 SOU 2009:95 s. 63.

Kapittel 7
Overordnede vurderinger

7.1 Innledning

Utvalgets arbeid reiser enkelte spørsmål av mer overordnet karakter som drøftes i dette punktet.

Innledningsvis beskrives den folkerettslige rammen for utvalgets arbeid (punkt 7.2). Videre drøftes lovens terminologi og tittel (punkt 7.3), lovens virkeområde (punkt 7.4), ansvarsplasseringen (punkt 7.5) og hvilket vernenivå loven skal sikre (punkt 7.6). Utvalget gjør kort rede for sine vurderinger om tilsyn og sanksjoner (punkt 7.7). Deretter drøftes forholdet til EU/EØS-rettslige regler (punkt 7.8) og forholdet til skipssikkerhetsloven (punkt 7.9). Lovens anvendelse på fiskefartøy og NIS-skip drøftes særskilt (punkt 7.10 og 7.11). Til slutt presenteres strukturen i utvalgets lovforslag og i den videre utredningen (punkt 7.12).

7.2 Folkerettslig ramme

Havrettens regler er i stor grad basert på folkerettslig sedvanerett. FN har imidlertid søkt å kodifisere og utvikle reglene gjennom å etablere internasjonale konvensjoner. Havrettskonvensjonen av 1982 (UNCLOS), som Norge har sluttet seg til, er den overordnede folkerettslige rammen for rettigheter, plikter og jurisdiksjon til sjøs. Den inneholder blant annet regler om kyst- og flaggstaters jurisdiksjon over fartøy, som igjen henger sammen med konvensjonens regler om inndeling av sjøterritoriet.

Flaggstatsprinsippet følger av UNCLOS art. 92, som stadfester at skip skal være underlagt flaggstatens eksklusive jurisdiksjon på det åpne hav. Flaggstatens plikter følger av art. 94, som pålegger enhver stat effektivt å utøve sin jurisdiksjon og kontroll i administrative, tekniske og sosiale saker over skip som fører dens flagg. For et skip og dets ansatte er derfor hovedregelen at det er flaggstatens lover og regler som kommer til anvendelse, og at det er flaggstaten som har myndighet til å håndheve overtredelser. Dette utgangspunktet modifiseres likevel av kyststatens myndighet til å utøve jurisdiksjon over skip som fører et annet lands flagg.

Flaggstatsprinsippet har en sentral plass i norsk utenrikspolitikk. Regjeringen har lagt til grunn at ettersom Norge har en liten og åpen økonomi, er en primær og prioritert utenrikspolitisk interesse å forhindre svekkelse av internasjonal rettsorden.[1] Det har derfor vært viktig å ta hensyn til flaggstatsprinsippet ved utforming av lovgivning på skipsfartens område. For eksempel er begrensningen i sjml. § 50 et uttrykk for en vektlegging av flaggstatsprinsippet.

Etter UNCLOS art. 2 strekker kyststatens suverenitet seg ut over landterritoriet, de indre farvann og til territorialfarvannet. I indre farvann nyter fremmede skip ingen rettigheter etter UNCLOS og kyststaten kan i prinsippet bestemme at dens nasjonale regler kommer til anvendelse fullt ut på de skip som frivillig befinner seg her. Internasjonalt er det imidlertid en etablert fast praksis at kyststaten ikke regulerer eller griper inn i de interne forhold om bord på et skip.

I territorialfarvannet setter art. 17 en begrensning på kyststatens suverenitet i form av retten til uskyldig gjennomfart. Regelen innebærer at kyststaten ikke kan fastsette regler som direkte eller indirekte vil hindre skip i å utøve denne rettigheten. Typisk vil dette gjelde regler som retter seg mot skipets design, konstruksjon, bemanning eller utstyr, jf. art. 21 nr. 2, noe et skip naturligvis ikke kan innrette seg etter under sin reise. Regelen er et tydelig uttrykk for en interesseavveining mellom skipsfartens behov for å kunne navigere uhindret langs kysten, og kyststaters behov for å beskytte sine farvann, se også art. 24 om kyststatens plikt til ikke å hindre uskyldig gjennomfart.

I den økonomiske sonen er kyststatens jurisdiksjon svært begrenset, og det er «freedom of navigation» etter art. 87 nr. 1 a, jf. art. 58 nr. 1, og flaggstatsprinsippet som dominerer. Kyststaten er tillagt jurisdiksjonsmyndighet i enkelte forhold, jf.

[1] St.meld. nr. 15 (2008-2009) s. 40.

art. 56. Utover dette kan kyststater i dag ikke pålegge andre staters skip å følge deres nasjonale regler i den økonomiske sone.

7.3 Terminologi og tittel

7.3.1 Fra «sjømann» til «arbeidstaker»

Gjeldende lov som regulerer arbeidsforhold i skipsfart, har tittelen «Sjømannslov». Den som er vernet av lovens bestemmelser, er i all hovedsak betegnet som «sjømann». Terminologien har lang tradisjon og er innarbeidet i næringen. Sjml. § 32 gir imidlertid et enkeltstående eksempel på at «arbeidstaker» er brukt i loven.

En tidsriktig lovgivning må etter utvalgets syn bygge på en kjønnsnøytral terminologi.

Sjømannsterminologien ble videreført ved sjømannsloven i 1975 til tross for at det arbeidet mange kvinner i sjøfart. Dette har gitt seg kuriøse utslag i lovteksten, som reguleringen av oppsigelsesvern mv. for «gravid sjømann» i sjml. § 13. Misforholdet mellom terminologi og virkelighet bør nå rettes opp. En lov som regulerer arbeidsforhold for både kvinner og menn, bør ha en terminologi som gjenspeiler dette. Det er også viktig at lovens terminologi signaliserer at kvinner har like muligheter i denne delen av arbeidslivet.

Spørsmålet er hva som skal erstatte dagens terminologi. En ny terminologi bør, i tillegg til å være kjønnsnøytral, være dekkende for det rettslige innholdet og samsvare godt med moderne dagligtale. Det er vanskelig å finne et uttrykk som oppfyller disse kriteriene.

Det viktigste internasjonale regelverket, Maritime Labour Convention (MLC) fra 2006, gir vern av «seafarer». Dette oppfattes som en god løsning for engelske tekster og er internasjonalt akseptert. «Seafarer» er imidlertid vanskelig å oversette til norsk. I den norske konvensjonsoversettelsen er den vernede personkretsen i flertall betegnet som «sjøfolk». I entall benyttes likevel «sjømann». Den norske konvensjonsteksten gir dermed ikke noe godt alternativ.

For å finne et alternativ til «sjømann», er det naturlig å se nærmere på begrepets rettslige innhold. Sjømannsloven gjelder for den som har sitt arbeid på norsk skip, jf. § 1 første ledd. Forutsetningen er videre at vedkommende utfører arbeid mens skipet er i sjøen, ikke bare mens skipet ligger i havn. Loven omfatter derfor i utgangspunktet enhver som utfører arbeid på skipet, uavhengig av om vedkommende er arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker. De nærmere rettighetene i loven gjelder «sjømann», men dette begrepet er ikke nærmere definert. Ved revisjonen av sjømannsloven i 1985 ble det reist spørsmål om å erstatte «sjømann» med «arbeidstaker», men dette ble ikke gjennomført. I sjømannslovens virkeområdeforskrift § 2 nr. 2 ble det imidlertid klargjort at «sjømann» likestilles med «arbeidstaker». Det følger av forskriften § 3 at det kun er enkelte bestemmelser i loven som kommer til anvendelse på personer som arbeider om bord som selvstendig næringsdrivende. Sjømannslovens regler gjelder derfor i all hovedsak for *arbeidstakere* som har sitt arbeid på norsk skip når skipet er i sjøen.

Utvalget har vurdert et sammensatt uttrykk, som «skipsarbeider» eller «skipsarbeidstaker». Arbeidsrettslig vernelovgivning på land har vokst frem med utgangspunkt i lovgivning til vern av arbeidere i industri. Gradvise utvidelser har ledet til dagens generelt virkende arbeidsmiljølov. I arbeidsmiljøloven av 1977 ble «arbeider» erstattet med «arbeidstaker», og denne terminologien har fått gjennomslag i dagligtalen. «Skipsarbeider» synes derfor gammeldags. Dessuten kan «skipsarbeider» assosieres med arbeid på skipsverft, som ikke vil være omfattet av loven. På den annen side frykter utvalget at «skipsarbeidstaker» er for omstendelig til å få gjennomslag i dagligtale.

Utvalget har falt ned på at «sjømann» bør erstattes av «arbeidstaker». Terminologien vil tydeliggjøre at loven er en parallell til arbeidsmiljøloven. Selv om internasjonale forhold også har stor betydning for skip i utenriksfart og offshore, er dette en viktig parallell. Lovens virkeområde er drøftet nedenfor i punkt 7.4.

7.3.2 Lovens tittel

Lovens tittel bør gi et klart signal om hva loven regulerer.

Til sammenligning er arbeidsmiljølovens fulle tittel Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. De tre temaene som er nevnt i tittelen, svarer til den tradisjonelle inndelingen av arbeidervernlovgivningen. Dagens arbeidsmiljølov regulerer også en rekke andre forhold, blant annet kontrolltiltak, permisjoner og diskriminering. Like fullt står bestemmelser om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern fremdeles sentralt i loven.

Sjømannsloven gir ikke en tilsvarende bred regulering av arbeidsforholdene på skip. Loven gir i første rekke regler om ansettelsesavtalen, herunder om stillingsvern, utbetaling og beregning av hyre og enkelte særregler om sykdom mv. I senere år er loven supplert med kapitler om diskrimineringsvern og regler om informasjon og

drøfting. Sjømannsloven gir kun enkelte bestemmelser om skipstjenesten.

Kravene til arbeidsmiljø og arbeidstid er for øvrig regulert av skipssikkerhetsloven. Utvalget går inn for at kravene til skipet som arbeidsplass i all hovedsak skal reguleres i skipssikkerhetsloven, se nedenfor i punkt 7.9.

Av de tre temaene arbeidervernlovgivningen tradisjonelt har regulert, er det dermed stillingsvern som er det sentrale reguleringstema i den nye loven. Stillingsvern i vid forstand omfatter ikke bare vern mot oppsigelse, men også grenser for midlertidig ansettelse, fortrinnsrett og prosessuelle stillingsvernsregler. En revidert sjømannslov vil videre inneholde regler om annet enn stillingsvern, som regler om diskrimineringsvern, permisjoner, kontrolltiltak og informasjon og drøfting. Alle disse reglene har imidlertid viktige sider mot stillingsvernet.

Utvalget er på denne bakgrunn kommet til at lovens fulle tittel bør være «lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip». Tittelen viser at loven delvis, men ikke fullt ut, er en parallell til arbeidsmiljøloven. Den tydeliggjør at loven primært gir rettigheter for arbeidstakere og klargjør at lovens virkeområde er avgrenset til skip. En passende kortform som heretter vil bli brukt, er *skipsarbeidsloven*.

7.4 Lovens virkeområde

7.4.1 Sjømannslovens virkeområde

Sjømannslovens virkeområde er knyttet til bestemte arbeidsforhold. Sjml. § 1 første ledd fastsetter at loven «gjelder for den som har sitt arbeid på norsk skip, og som ikke bare arbeider ombord mens skipet ligger i havn». Dette innebærer både et krav om at arbeidsforholdet har en viss tilknytning til skipets drift og – som hovedregel – et krav om at vedkommende er arbeidstaker.

For det første er anvendelse av sjømannsloven betinget av arbeidsforholdets *tilknytning til skipets drift*. En som bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn, faller utenfor loven, jf. sjml. § 1 første ledd. I tillegg er personer som bare foretar inspeksjoner om bord unntatt etter virkeområdeforskriften, som er fastsatt i medhold av § 1 fjerde ledd.

Samtidig er «sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten om bord i skip» unntatt fra arbeidsmiljølovens virkeområde, jf. aml. § 1-2 annet ledd bokstav a. Grenseflaten mellom lovene er forstått slik at norske arbeidsforhold enten faller inn under arbeidsmiljøloven eller sjømannsloven.

Flyttbare innretninger regnes i utgangspunktet ikke som skip. I medhold av sjml. § 2 bokstav b nr. 1 er loven gitt anvendelse på slike innretninger, jf. forskriften § 7. For personer som er ansatt av rederiet eller er omfattet av innretningens bemanningsoppgave, gjelder loven med enkelte mindre unntak. For andre gjelder kun nærmere angitte bestemmelser.

I tillegg fastsetter virkeområdeforskriften enkelte særlige unntak. Etter forskriften § 1 nr. 2 bokstav c unntas personer som gjør tjeneste på sjøforsvarets skip (unntatt sivilt personell på skip befraktet av sjøforsvaret). For personer som omfattes av tjenestemannsloven og ansatte på fiske- og fangstfartøyer er det gjort unntak for enkelte av lovens bestemmelser, jf. forskriften § 1 nr. 2 bokstav d og kapittel II og III.

For det andre er anvendelse av sjømannsloven som hovedregel betinget av at personen som arbeider på skipet, er *arbeidstaker*. Det er klargjort gjennom virkeområdeforskriften at sjømann skal likestilles med arbeidstaker. Utgangspunktet er følgelig at sjømannsloven kun regulerer de arbeidsavtalene som etablerer et løpende underordningsforhold, og at selvstendige oppdragstakere faller utenfor. Virkeområdeforskriften nyanserer dette. Etter forskriften § 3 får enkelte av lovens bestemmelser anvendelse for personer som arbeider om bord som selvstendig næringsdrivende.

7.4.2 Lovens hovedinnretning

Utvalget vil videreføre lovens hovedinnretning. På samme måte som dagens sjømannslov bør anvendelse av ny skipsarbeidslov i utgangspunkt være betinget av en viss tilknytning til skipet drift og at personen er arbeidstaker. Se om tilknytningen til skipets drift i punkt 7.4.3 og om forståelsen av arbeidstakerbegrepet i punkt 7.4.4.

Utvalget er imidlertid kommet til at enkelte bestemmelser i skipsarbeidsloven bør omfatte alle som har sitt arbeid om bord, uavhengig av tilknytningen til skipets drift og om vedkommende er arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker. Dette innebærer en endring sammenlignet med dagens sjømannslov, se nærmere i punkt 7.4.5.

7.4.3 Tilknytning til skipets drift og særlige unntak

De nærmere kriteriene for tilknytning til skipet som følger av lov og forskrift, og som er presisert gjennom rettspraksis, synes å være hensiktsmessige. Det samme gjelder særreguleringen av flytt-

bare innretninger og de særlige unntakene for personer som gjør tjeneste på sjøforsvarets skip og statlige tjenestemenn. Utvalget går inn for at disse grensedragningene videreføres. Utvalget har imidlertid kommet til at bestemmelsen om virkeområdet bør utformes på en noe annen måte og at enkelte sider ved avgrensningen bør løftes fra forskrift til lov, se nærmere i punkt 8.3.

Lovens anvendelse på fiske- og fangstfartøy og på NIS-skip er særskilt drøftet nedenfor i punkt 7.10 og 7.11.

7.4.4 Arbeidstakerbegrepet

Utvalget vil videreføre vilkåret om at personen som arbeider på skipet må være arbeidstaker for at skipsarbeidsloven skal komme til anvendelse.

Som beskrevet ovenfor er det klarlagt gjennom sjømannslovens virkeområdeforskrift at sjømann likestilles med arbeidstaker. Dette må forstås slik at en arbeidstaker som oppfyller krav om tilknytning til skipet etter sjml. § 1 første ledd, er sjømann etter loven. Utvalget har valgt å erstatte «sjømann» med «arbeidstaker», se punkt 7.3.1.

Arbeidstakerbegrepet er ikke nærmere definert i sjømannslovgivningen. I teorien er det antatt at arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven gir veiledning for begrepets innhold etter sjømannsloven.[2]

I aml. § 1-8 er arbeidstaker definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», mens arbeidsgiver er definert som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Henvisningen til ansettelse viser at arbeidstakerstatus er knyttet til inngåelse av en arbeidsavtale. En arbeidsavtale er en særskilt avtaletype som særpreges av en personlig, løpende arbeidsplikt mot vederlag, jf. også «i annens tjeneste». Kjernen i arbeidstakerbegrepet er et organisatorisk underordningsforhold som er etablert ved avtale.[3] Dette gjelder uavhengig av i hvilken lovgivning arbeidstakerbegrepet opptrer.[4]

Utvalget legger til grunn at sjømannslovens sjømanns-/arbeidstakerbegrep er i overensstemmelse med det som gjelder i arbeidslivet for øvrig. Arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven er ment å videreføre dette.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven heter det at en person skal regnes som arbeidstaker «dersom tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet».[5] Departementet peker deretter på en rekke momenter som ifølge rettspraksis er relevante, blant annet om det foreligger personlig arbeidsplikt og plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll. [6]

Arbeidstakerbegrepet må derfor for det første avgrenses mot selvstendige oppdragstakere. Utvalget antar at denne avgrensningen kan være viktig ved arbeid på skip. Ettersom arbeidstakerbegrepet skal ha tilsvarende innhold som etter arbeidsmiljøloven, vil avgrensningen måtte skje i tråd med de alminnelige retningslinjene som er utviklet.

Videre avgrenses arbeidstakerbegrepet tradisjonelt mot personer med en arbeidsplikt som har annet rettslig grunnlag enn avtale, som arbeid utført på grunnlag av verv, dom eller vedtak.[7] Ettersom arbeidsavtalen markeres ved løpende arbeidsplikt, trekkes gjerne også en grense mot helt kortvarige enkeltoppdrag. Det er trolig sjelden at slike grensespørsmål oppstår på skip. Dersom det blir aktuelt, bør grensen trekkes i tråd med de retningslinjene som er utviklet etter arbeidsmiljøloven.

7.4.5 Andre som har sitt arbeid om bord

Som nevnt i punkt 7.4.1 følger det av virkeområdeforskriften at enkelte av sjømannslovens regler gjelder overfor selvstendige oppdragstakere. Det dreier seg om sjømannslovens bestemmelser om lavalder (§ 4), ordensregler (§ 43) og medtakelse av gods (§ 45), samt om mannskapets erstatningsansvar og plikt til å rette seg etter ordre (§ 39). Videre gjelder skipsførers plikter ved sykdom og skade (§ 27), dødsfall og begravelse (§ 30), grovere forbrytelse (§ 49), samt skipsførers plikt til å ta vare på eiendeler som etterlates om bord (§ 46) og til å holde bestemmelser tilgjengelige for mannskapet (§ 52). I tillegg gjelder bestemmelser som setter plikter for staten også overfor selvstendige oppdragstakere. Statens plikter omfatter dekning av utgifter til sykepleie, visse hjemreiser og begravelse (§ 31), samt adgang til lån av norsk

---

2 Dalheim m.fl. 2008 s. 75.

3 Se grunnleggende om arbeidsavtalen i Evju 2003 s. 6-10.

4 Dette er lagt til grunn i forarbeider, teori og rettspraksis, se for eksempel Rt. 1984 s. 1044 (om ferieloven), Nygaard 2007 s. 225 (om skadeserstatningsloven § 2-2) og Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 26 (om permitteringslønnsloven).

5 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

6 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

7 Merk imidlertid at arbeid utført på grunnlag av verv mv. er omfattet av arbeidstakerbegrepet etter skadeserstatningsloven § 2 og yrkesskadeerstatningsloven.

utenriksstasjon (§ 51). Dessuten følger det av sjml. § 33B annet ledd at plikten til ikke-diskriminering gjelder tilsvarende ved «rederiets valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide sjømenn».

Sjømannsloven inneholder altså ikke bare bestemmelser som gjelder arbeidstakere. De bestemmelsene som har et videre virkefelt kan sies å falle i tre grupper: Bestemmelser om omsorg for personer og eiendeler som befinner seg om bord, bestemmelser som er knyttet til organiseringen av arbeid på skipet og bestemmelser om ivaretakelse av individets rett til ikke å bli diskriminert. Slike bestemmelser er foreslått videreført i skipsarbeidsloven kap. VIII om rederiets og skipsførerens omsorgsplikter, kap. IX om skipstjenesten og kap. X om vern mot diskriminering. Se nærmere i punkt 15, 16 og 17.

Spørsmålet er hvem som skal omfattes av de bestemmelsene som skal ha et videre virkefelt.

Utvalget ser behovet for at enkelte bestemmelser i skipsarbeidsloven ikke er begrenset til å gjelde arbeidstakere med en bestemt tilknytning til skipets drift, men omfatter *alle* som har sitt arbeid om bord. For å sikre en trygg og hensiktsmessig samordning av arbeid på skipet må enkelte rettigheter og plikter gjelde for alle som arbeider om bord. En plikt til omsorg for person og gods kan begrunnes i at arbeidet utføres på et sted der selv ikke en selvstendig oppdragstaker har kontroll over risikofaktorene. Retten til ikke å bli diskriminert er en grunnleggende menneskerettighet som tilkommer enhver.

Disse grunnene tilsier samtidig at pliktene legges på *rederiet*. Det er rederiet som gjennom driftsansvaret har kontroll over risikofaktorene og som har behov for en trygg og hensiktsmessig samordning av arbeidet på skipet. Rederiet (og skipsføreren) er derfor pålagt plikter (og enkelte rettigheter) i kap. VIII om omsorgsplikter og kap. IX om skipstjenesten. For å verne enhver som er i arbeid på skip mot diskriminering, må det settes forbud mot diskriminering ikke bare fra arbeidsgiver, men også fra rederiets side. Dette er gjort i kap. X. Se nærmere om plasseringen av ansvar for disse delene av skipsarbeidsloven i punkt 15, 16 og 17.

Utvalget viser til at forslaget samsvarer med løsningen for grunnleggende krav på sikkerhet og fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Skipssikkerhetslovens regler om personlig sikkerhet gjelder overfor *enhver* som har sitt arbeid om bord på skipet, uavhengig av om personen er arbeidstaker, selvstendig oppdragstaker eller utfører arbeid på annet rettslig grunnlag enn avtale, og uavhengig av tilknytningen til skipets drift. Dette omfatter både krav til skipet som arbeidsplass og arbeidstidsregler. Arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er på lignende måte utvidet til å omfatte alle som utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet. Etter aml. § 2-2 gjelder kravet om at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig «tilsvarende» overfor andre enn egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere. Videre skal en rekke kategorier personer som utfører arbeid på annet grunnlag enn avtale «anses som arbeidstakere i forhold til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet», jf. aml. § 1-6 første ledd.[8] Også plikten til ikke-diskriminering gjelder «tilsvarende» overfor selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. aml. § 13-2 annet ledd.

7.5 Ansvarsplasseringen

7.5.1 Innledning

Et grunnleggende spørsmål er hvem som skal være ansvarlig for oppfyllelse av kravene i ny skipsarbeidslov. Det har vært, og er fortsatt, noe uklart hvem som er ansvarlig for «rederiets» plikter etter gjeldende lovgivning. Uklarheten er forsterket som følge av at en ny rederidefinisjon ble vedtatt inntatt i sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft). Bakgrunnen for den nye rederidefinisjonen er ratifikasjonen av MLC, som er en ny samlekonvensjon om sjøfolks rettigheter, se punkt 5.2.3. MLC bygger på et annet rederibegrep enn sjømannsloven. Ansvarsplasseringen har derfor reist vanskelige spørsmål.

Her vil utvalget gjøre rede for denne uklarheten og drøfte sine overordnede vurderinger om hvem som bør være pliktsubjekt. Utvalget vil også drøfte hvilke internasjonale krav som stilles til rederiets ansvar og presentere hovedtrekkene i det rederiansvaret utvalget går inn for. Det nærmere innholdet i arbeidsgiverens og rederiets plikter drøftes i punkt 9.

7.5.2 Bakgrunn – det tradisjonelle rederibegrepet

Sjømannsloven betegner sjømannens motpart i arbeidsforholdet som «rederiet». Rederibegrepet er ikke nærmere definert i loven.

---

[8] Departmentet kan imidlertid fastsette unntak fra dette, samt gi forskrift om i hvilken utstrekning lovens øvrige regler får anvendelse. Av den nærmere reguleringen i forskrift fremgår det at det i all hovedsak er kravene til arbeidsplassen og arbeidstidsreglene om får anvendelse.

Frem til 1985 var sjømannslovens hovedregel skipsansettelse. Det innebar at en sjømann var ansatt midlertidig på det enkelte skipet. Ved lovrevisjonen i 1985 ble det i § 3 nr. 1 innført en hovedregel om at sjømannen skal ansettes fast «i rederiets tjeneste», såkalt rederiansettelse. Sjømannen fikk etter annet ledd i utgangspunktet «rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip». Tilsvarende ble rederiets plikt til å vurdere omplassering før oppsigelse, knyttet opp til rederiet som sådan.

Sjømannsloven av 1975 bygget på at derivirksomhet var organisert slik at det er det samme selskapet som eier, drifter og bemanner skip. Dette *tradisjonelle rederibegrepet* ble videreført ved 1985-revisjonen. I § 3 annet ledd er det tydelig forutsatt at den som ansetter sjømannen, også eier og/eller drifter skip, jf. «rederiets skip». Det tradisjonelle rederibegrepet samsvarer i rimelig utstrekning med det rederibegrepet som ligger til grunn for sjølovens regulering. Her er det lagt til grunn at rederiet er skipets økonomiske driftsherre.[9]

Lenge før lovrevisjonen i 1985 hadde imidlertid tariffavtalene for utenriksfart og offshore regler om ventehyre som i praksis minnet om fast ansettelse. Mange rederier praktiserte fast ansettelse av offiserer. På slutten av 1970-tallet og utover 1980-tallet ble det dessuten etablert en rekke tariffavtaler om fast avløsning som bidro til faste ansettelser. Sjømannsloven «løsarbeidersystem» var derfor på vikende front lenge før lovrevisjonen i 1985.

7.5.3 Gjeldende rett – rederiet forstått som arbeidsgiver

Organiseringen av derivirksomhet har endret seg gradvis. I utenriksfart og offshore har det lenge vært vanlig å organisere derivirksomheten i konserner. I fullintegrerte rederier er de ulike selskapene som eier, drifter og bemanner skip, underlagt felles ledelse og kontroll, se punkt 3.7. Særlig i utenriksfart er det etter hvert blitt vanlig at egne managementselskap bemanner skip under ulike rederiforetak. I praksis ansetter ikke det selskapet som eier eller driver skipet mannskap, men overlater slike driftsfunksjoner for ett eller flere skip til et internt eller eksternt managementselskap. Den internasjonale maritime organisasjonen BIMCO har utformet standardkontrakter for dette som er blitt svært utbredt.

Sjømenn vil dermed ofte være ansatt i selskap som bemanner skip, men som ikke eier eller drifter dem. Det er ikke antatt å gjelde noen begrensning med hensyn til adgangen til å organisere derivirksomhet på denne måten,[10] som må anses som et faktum akseptert av alle. Sjømannsloven har i dag heller ingen bestemmelser som begrenser adgangen til å leie inn arbeidstakere som er ansatt i annen virksomhet, slik det er i arbeidsmiljøloven. Organiseringen skaper en begrepsmessig utfordring: I slike tilfeller kan det reises spørsmål om hvilket rettssubjekt som er ansvarlig som «rederi».

I sjømannslovens virkeområdeforskrift § 1 nr. 3 fremgår det at «arbeidsgiver trer i rederiets sted» der arbeidstaker som faller inn under sjømannsloven, er ansatt av andre enn rederiet. Der en sjømann ansettes av en virksomhet det ikke er naturlig å betegne som «rederiet», er det med andre ord «arbeidsgiver» som skal oppfylle de pliktene loven legger på «rederiet».

Arbeidsgiverbegrepet er språklig sett en betegnelse på arbeidstakers motpart i arbeidsforholdet. Forskriften tyder derfor på at sjømannslovens rederibegrep tilsvarer arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep. Det samme er lagt til grunn i teorien.[11]

Etter arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver det rettssubjektet som har ansatt arbeidstaker. Dette følger av aml. § 1-8 annet ledd første punktum, som definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker til å utføre arbeid i sin tjeneste».

Dersom sjømannen ansettes av en tradisjonell derivirksomhet, utløses plikter for denne virksomheten i tråd med lovens ordlyd. Dersom sjømannen ansettes av en virksomhet det ikke er naturlig å betegne som et rederi, gjelder «rederiets» plikter for denne virksomheten. Samlet sett er det dermed ansettelse av sjømannen som utløser de pliktene som etter loven ligger til «rederiet».

Normalt vil det fremgå av den skriftlige ansettelsesavtalen hvem som er arbeidsgiver. Den standard ansettelsesavtalen som er utformet av Sjøfartsdirektoratet krever at det skal angis presist hvilket selskap som er arbeidsgiver.

Rederiets plikter skal oppfylles overfor sjømann, som skal forstås som arbeidstaker, se

[9] Falkanger/Bull 2010, se særlig s. 123 flg.

[10] Dalheim m.fl. 2008 s. 77.

[11] Dalheim m.fl. 2008 s. 76: «Rederibegrepet er som den klare hovedregel sammenfallende med arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven.» Se om virksomhetsbegrepet nedenfor i punkt 7.5.7.

punkt 7.4.4. På samme måte skal arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven oppfylles overfor arbeidstaker. Pliktene skal dermed gi vern av den svakere part i kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Utgangspunktet er altså at «rederiet» forstås som arbeidsgiver, som er den som har inngått arbeidsavtalen med arbeidstaker. Utgangspunktet må imidlertid nyanseres, både av lovhjemlede unntak og på grunnlag av rettspraksis.

Både sjømannsloven og arbeidsmiljøloven inneholder lovhjemlede unntak fra dette utgangspunktet. Enkelte av pliktene i arbeidsmiljøloven gjelder for virksomhet uten arbeidstakere (enmannsbedrifter), overfor selvstendige oppdragstakere, arbeidstakere som er ansatt i annen virksomhet eller personer som utfører arbeid på annet grunnlag enn avtale. De fleste utvidelsene gjelder krav til helse, miljø og sikkerhet.

I skipsfart er de sikkerhetsmessige kravene regulert i skipssikkerhetsloven. Skipssikkerhetslovens krav er ikke begrenset til å gjelde arbeidstakere, men omfatter alle som arbeider om bord. Det er derfor ikke samme behov for lovregulerte utvidelser i sjømannsloven. Like fullt følger det av virkeområdeforskriften at «rederiets» ansvar etter sjømannsloven i visse tilfeller er utvidet til også å gjelde overfor selvstendige oppdragstakere.

Diskrimineringsvernet, som er parallelt utformet i aml. kap 13 og sjml. IIA, innebærer også enkelte utvidelser. Diskrimineringsforbudet gjelder for arbeidsgivers behandling av egne arbeidstakere. Vernet er imidlertid utvidet i tid ved at diskrimineringsforbudet også gjelder selve ansettelsesprosessen, jf. sjml. § 33A første ledd bokstav a og aml. § 13-2 første ledd bokstav a. Plikter som arbeidsgiver oppstår dermed *før* arbeidsavtale er inngått. For det andre er det uttrykkelig fastsatt at bestemmelsene gjelder tilsvarende ved «valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide», jf. sjml. § 33A annet ledd og aml. § 13-2 annet ledd. En arbeidsgivers plikt til ikke-diskriminering gjelder følgelig overfor flere enn egne arbeidstakere.

Videre kan det være uklart hvem som blir forpliktet ved inngåelse av arbeidsavtalen med arbeidstaker. Normalt vil en managementavtale ha klare regler om hvilket selskap som skal være arbeidsgiver. Ved bruk av standard ansettelsesavtale vil det fremgå av kontrakten hvem som er forpliktet som arbeidsgiver overfor arbeidstakeren. I praksis er det likevel reist spørsmål om et managementselskap har inngått arbeidsavtale på egne vegne, eller som fullmektig for et annet selskap.[12] Rettspraksis kan tyde på at uklarhet med hensyn til hvem man opptrådte på vegne av, går ut over den som inngikk arbeidsavtalen.[13]

Dessuten kan det være spørsmål om flere enn ett rettssubjekt er forpliktet overfor arbeidstaker. Vernelovgivningen er ikke til hinder for at flere enn én arbeidsgiver binder seg ved avtale overfor arbeidstaker. Rettspraksis viser at det kan være grunnlag for å legge plikter som arbeidsgiver på flere enn den som opprinnelig inngikk arbeidsavtalen, såkalt «delt» arbeidsgiveransvar.[14] Det er en viss uenighet i teorien om hvordan disse avgjørelsene skal forstås og hvilken betydning denne praksisen har for forståelsen av arbeidsgiverbegrepet. Teorien synes enig om at andre enn den som opprinnelig inngikk arbeidsavtalen, kan være forpliktet gjennom en egen avtale med arbeidstaker eller i kraft av generelle prinsipper for gjennomskjæring. Mer uklart er i hvilken grad utøvelse av enkelte arbeidsgiverfunksjoner og/eller bestemmende innflytelse over det rettssubjektet som har ansatt arbeidstakeren, skal/bør utløse ansvar.[15]

Sjømannsrettslig teori legger til grunn at plasseringen av plikter etter sjømannsloven også i slike tilfeller skal skje etter de tilsvarende linjer som etter arbeidsmiljøloven.[16] Det samme synes forutsatt i virkeområdeforskriften. Ansvarsplasseringen kan følgelig være noe uklar etter gjeldende rett. Det kan i visse tilfeller være grunnlag for å legge ansvar som «rederi» på en annen enn den som opprinnelig inngikk arbeidsavtale med sjømannen.

7.5.4 Utfordringen – rederiet forstått som driftsselskapet

Så langt legger utvalget til grunn at rederibegrepet etter sjømannsloven tilsvarer arbeidsmiljø-

---

12 Se for eksempel Rt. 1993 s. 490 (Reksten).

13 Se Rt. 1993 s. 490 (Reksten) og også Rt. 1993 s. 954 (Back Stage).

14 Se særlig Rt. 1937 s. 21 (Ulrikka), Rt. 1989 s. 231 (Exploration Logging) og Rt. 1990 s. 1126 (Wärtsilä). «Felles» arbeidsgiveransvar ville trolig vært en mer treffende betegnelse. Det er heller tale om at flere kan holdes ansvarlig for en plikt, enn at plikter fordeles på to arbeidsgivere.

15 Jakhelln 2007 tar på s. 40 utgangspunkt i at arbeidsgiveransvaret skal være «reelt», og fremholder at en konsekvens av dette «må være at foretak på arbeidsgiversiden ikke skal kunne treffe organisatoriske disposisjoner som innebærer en svekkelse av arbeidstakernes lovfestede vern». Fougner/Holo 2008 er langt mer tilbakeholdne. På s. 112 oppsummeres rettstilstanden slik: «I konsernforhold kan det i særskilte tilfelle være etablert arbeidsgiveransvar for flere enn det selskapet arbeidstakeren er ansatt i.»

16 Dalheim m.fl. 2008 s. 80-81.

lovens arbeidsgiverbegrep. Det vil si at arbeidsgiver normalt er det selskapet som har inngått ansettelsesavtalen. I 2008 ble sjømannsloven imidlertid endret. Blant annet ble det vedtatt en ny § 1A, som definerer rederiet som det driftsansvarlige selskapet. Disse endringene er ikke trådt i kraft. Endringene skaper nye utfordringer for forståelsen av sjømannslovens rederibegrep.

Norsk og internasjonal regulering av de sikkerhetsmessige forholdene om bord bygger på et rederibegrep der rederiet forstås som den som er ansvarlig for driften av skipet. Også internasjonale minimumskrav til rettigheter mellom partene i arbeidsforholdet er knyttet til et slikt rederibegrep.

Skipssikkerhetsloven stiller offentligrettslige krav til skipssikkerhet, blant annet begrunnet i den personlige sikkerhet for personer som arbeider om bord. Se generelt om skipssikkerhetsloven i punkt 4.4. Det er «rederiet» som har det overordnede ansvaret for at kravene etterleves. Dette rederibegrepet er imidlertid ikke knyttet til inngåelse av arbeidsavtalen, slik sjømannsloven har vært forstått. Skip er som hovedregel pålagt å ha sikkerhetsstyringssertifikat som opplyser hvilket selskap som er driftsansvarlig, se i ssl. § 7, jf. § 5. Skipssikkerhetslovens rederidefinisjon er knyttet til dette driftsansvaret. I ssl. § 4 første ledd er «rederiet» definert som den som etter sikkerhetsstyringssertifikatet er driftsansvarlig selskap. I de tilfellene der det ikke gjelder krav om et slikt sertifikat eller sertifikatet er ugyldig eller trukket tilbake, regnes skipets eier som rederiet, jf. § 4 annet ledd. Fordi skipssikkerhetslovens krav bygger på IMOs ISM-kode, betegnes det driftsansvarlig selskapet etter loven gjerne som ISM-selskapet.

Mens rederiets plikter etter sjømannsloven tradisjonelt påhviler den som har inngått arbeidsavtalen, ligger altså «rederiets» plikter etter skipssikkerhetsloven på det driftsansvarlige selskapet. Som nevnt vil dette kunne være ulike rettssubjekter. Grensedragningen mellom lovene er nærmere drøftet nedenfor i punkt 7.9. Det sentrale her er å vise at de vesentlige kravene til helse, miljø og sikkerhet om bord påligger «rederiet», men da forstått som det driftsansvarlige selskapet.

MLC pålegger statene å sikre sjømenn visse minimumsrettigheter. Se nærmere om MLCs krav i punkt 5.2.2. MLC fastsetter både krav til forholdene om bord på skip og krav om at sjøfolk skal ha visse rettigheter i arbeidsforholdet. Flere rettigheter skal sikres ved å legge plikter på «shipowner». «Shipowner» er oversatt til «rederiet» i den norske konvensjonsteksten og er i art. II nr. 1 bokstav j definert slik:

> «Reder betyr skipets eier eller annen organisasjon eller person, for eksempel disponent, agent eller bareboat-befrakter, som har påtatt seg ansvaret for driften av skipet på vegne av rederen og som ved overtakelsen av slikt ansvar, har gått med på å overta de plikter og oppgaver som redere er pålagt i henhold til denne konvensjon, uten hensyn til om noen annen organisasjon eller andre personer oppfyller enkelte av pliktene eller oppgavene på rederens vegne».

Definisjonen gir en viss frihet for statene til å fastlegge hvem som skal anses som reder i nasjonal lovgivning. Driften av skipet står imidlertid helt sentralt. Ved den norske gjennomføringen ble konvensjonen forstått slik at rederiet måtte være det driftsansvarlige selskapet (ISM-selskapet).[17] Det er altså lagt til grunn at MLC legger ansvaret for minimumsrettighetene i arbeidsforholdet på det driftsansvarlige selskapet.

Rederiets ansvar etter MLC er blant annet en følge av hvordan sjøfarten er organisert. Et viktig poeng har vært å gi ett rettssubjekt et overordnet ansvar for sjøfolks minimumsrettigheter, både de som knytter seg til forholdene om bord og til arbeidsavtalen.[18]

At driftsansvarlig selskap har ansvaret for *forholdene om bord*, er i tråd med løsningen i norsk rett så langt det gjelder sikkerhetsmessige forhold. Etter skipssikkerhetsloven er dette ansvaret lagt på driftsansvarlig selskap (ISM-selskapet). Ansvaret kan begrunnes i at det er denne virksomheten som er nærmest til å kontrollere risikofaktorene.

At driftsansvarlig selskap også har ansvar som knytter seg til *arbeidsavtalen*, avviker imidlertid fra løsningen i norsk rett i de tilfellene der arbeidsavtalen er inngått med et managementselskap eller lignende. MLCs løsning har antakeligvis kommet som følge av et ønske om å sikre sjøfolk et bedre arbeidsrettslig vern enn det man ofte ser i dag internasjonalt. Her er sjøfolk som hovedregel ansatt midlertidig på det enkelte skip og gjerne med en annen arbeidsgiver enn driftsselskapet eller eieren av skipet. Så lenge arbeidsforholdet er midlertidig og knyttet til det enkelte skip, skaper det færre problemer å legge ansvaret for rettigheter som knytter seg til arbeidsavtalen

[17] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 16.
[18] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 15.

på det driftsansvarlige selskapet. I forhold til norsk rett oppstår det imidlertid utfordringer. Dette skyldes at ansvaret for sjøfolks rettigheter etter sjømannsloven påhviler arbeidsgiver, det vil si den som har inngått arbeidsavtalen med sjømannen, og med fast ansettelse hos arbeidsgiver («rederiansettelse»), se punkt 7.5.3.

Lovendringen i 2008, som tok sikte på å gjennomføre kravene i MLC i norsk rett og som foreløpig ikke er trådt i kraft, definerte rederiet på samme måte som i skipssikkerhetsloven, se sjml. § 1A. Dette rederibegrepet (rederiet som driftsansvarlig selskap) samsvarer følgelig ikke med rederibegrepet slik det hittil har vært forstått i sjømannsloven (rederiet som arbeidsgiver), og skaper ytterligere uklarhet og usikkerhet.

I utvalgets mandat heter det at «utvalget bør legge til grunn en videreføring av hovedprinsippene i de vedtatte lovendringene, men skal vurdere hvordan disse best mulig kan innarbeides i den nye lovgivningen, i tråd med konvensjonens forpliktelser». Dette reiser flere spørsmål som drøftes straks nedenfor. Utvalget vil først fremheve at i innenriksfart vil den som inngår arbeidsavtale med sjømannen ofte være det driftsansvarlige selskapet. Se nærmere om ansettelsesordningene i punkt 3.7. I slike tilfeller har det ingen betydning om pliktene er knyttet til ansettelsen eller driftsansvaret, samme rettssubjekt vil uansett være ansvarlig. Forskjellen i rederibegrep får imidlertid betydning dersom sjømannens arbeidsgiver ikke har ansvaret for driften av skipet, slik situasjonen ofte er i utenriksfart.

7.5.5 Pliktsubjektene i skipsarbeidsloven

Ut fra forarbeidene til 2008-endringen er det noe uklart hvilke implikasjoner rederidefinisjonen i sjml § 1A er ment å ha. Utvalget legger til grunn at den nye rederidefinisjonen uansett ikke er ment å *avvikle* det gjeldende prinsippet om at den som inngår arbeidsavtalen, har plikt til å etterleve regler som stiller krav til arbeidsavtalen.

Utvalgets utgangspunkt er at plikter av privatrettslig karakter, som gir arbeidstakere på skip rettigheter overfor motparten i arbeidsforholdet, fortsatt bør påhvile den som har inngått arbeidsavtalen.

Den bærende begrunnelsen for lovgivning til vern av arbeidstaker er den særegne maktubalansen i avtaleforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Arbeidsavtalen forutsetter et løpende underordningsforhold. Partene er heller ikke reelt sett likestilte ved avtaleinngåelsen ettersom arbeidstakers ytelse er personlig og friheten til ikke å selge sin arbeidskraft, er begrenset.[19] Lovgivning har satt grenser for avtalefriheten for å hindre at arbeidsgiver utnytter maktubalansen til skade for arbeidstaker. Arbeidsrettslige verneregler er derfor prinsipelt sett nært knyttet til avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette tilsier etter utvalgets syn at det er arbeidstakers motpart i arbeidsavtalen som i utgangspunktet bør være ansvarlig for å etterleve lovens krav.

Et spørsmål er *hvordan* en slik ansvarsplassering skal reguleres i skipsarbeidsloven. Det sentrale spørsmålet er om arbeidstakers motpart i arbeidsavtalen skal betegnes som «rederiet» eller som «arbeidsgiver». Arbeidsgiverbegrepet er språklig sett nærmere knyttet til arbeidsavtalen enn rederibegrepet. Gjennomgangen ovenfor viser at rederibegrepets innhold er sprikende og i enkelte sammenhenger forstås som driftsselskapet. Selv om også arbeidsgiverbegrepets grenser kan variere noe i lovgivningen, er partsstillingen i arbeidsavtalen en felles kjerne. Utvalget velger derfor å betegne det primære pliktsubjektet som «arbeidsgiver».

På den annen side forutsetter MLC at den driftsansvarlige pålegges visse plikter. Plikter for den driftsansvarlige kan videre begrunnes med at denne har ansvaret for de vesentlige risikofaktorene på skipet og faktisk sett utøver styring og kontroll med arbeidstakerne om bord.

Siden arbeidsgiver ikke alltid er driftsansvarlig, er det nødvendig å legge plikter på det driftsansvarlige selskapet. Utvalget er kommet til at den driftsansvarlige bør betegnes om «rederiet». Dette samsvarer med løsningen i skipssikkerhetsloven og vil bidra til et mer entydig rederibegrep. Etter utvalgets syn bør utpekingen av den driftsansvarlige følge rederidefinisjonen i ssl. § 4, slik også sjml. § 1A legger opp til.

Ansvaret for å oppfylle skiparbeidslovens krav vil følgelig ligge på to pliktsubjekter: Den som inngikk arbeidsavtalen («arbeidsgiver») er i utgangspunktet ansvarlig. I tillegg utpekes det driftsansvarlige selskapet («rederiet») som pliktsubjekt.

7.5.6 Nærmere om rederiets medansvar

MLC krever at rederiet har ansvar for de rettighetene konvensjonen oppstiller. MLCs rederidefinisjon knytter seg til driften av skipet, ikke til inngåelse av arbeidsavtalen. Som det fremgår foran, reiser dette særskilte utfordringer i et system som det norske. Her skal det drøftes nærmere hva som

[19] Evju 2003 s. 6-10.

bør ligge i rederiets medansvar etter skipsarbeidsloven.

Ansvarsplasseringen i norsk rett er et utslag av at sjøfolk har sterkere rettigheter i arbeidsforholdet enn det som er vanlig internasjonalt.

Hovedregelen internasjonalt er at sjøfolk er ansatt midlertidig på det enkelte skip. Etter norsk rett skal sjøfolk som den store hovedregel være ansatt fast i «rederiet», forstått som arbeidsgiver. Arbeidsforholdet er knyttet til hele arbeidsgivers virksomhet, enten arbeidsgiver er en tradisjonell rederivirksomhet eller er et eksternt managementselskap. Videre særpreges norsk rett ved strenge verneregler. Generelt sett går norske verneregler lenger enn de minimumskravene som er oppstilt i MLC. For eksempel gir kravet til saklig oppsigelse et sterkt stillingsvern i norsk rett. MLC på sin side stiller ikke materielle vilkår for oppsigelse, men krever kun at arbeidsavtalen inneholder opplysninger om hvilke vilkår som gjelder dersom avtalen er inngått med ubestemt varighet, se standard A2.1 nr. 4 bokstav g.

Situasjonen er dermed at sjøfolk etter norsk rett allerede har et arbeidsrettslig vern med et bredere nedslagsfelt og med sterkere materielle verneregler enn etter MLC. Arbeidsgivers primære ansvar for rettighetene i arbeidsforholdet er et utslag av dette systemet. Utvalget legger til grunn at verken MLC eller andre grunner tilsier at arbeidsgivers primære ansvar skal avvikles eller svekkes. Selv om MLC bygger på at rederiet er arbeidsgiver, kan konvensjonen etter utvalgets syn ikke forstås som en regulering av partsstillingen som sådan.

Standard A2.1 nr. 1 bokstav a kan, sett isolert, tyde på rederiet må være arbeidsgiver. Her heter det at arbeidsavtalen skal være signert av rederiet. Bestemmelsen er imidlertid en presisering av regel 2.1. Regel 2.1 krever at avtalevilkårene er nedfelt skriftlig og at sjøfolk er sikret mot press ved avtaleinngåelsen. I lys av dette synes det sentrale ved standarden å være at arbeidsvilkårene skal dokumenteres ved en signert avtale, ikke en regulering av partsstillingen som sådan. På denne bakgrunn mener utvalget at det ikke følger av MLC at arbeidsavtalen må inngås med rederiet.

Utvalget vil derfor videreføre prinsippet om at arbeidsgiver primært er ansvarlig for å gjennomføre rettighetene i skipsarbeidsloven. I sitt forslag har utvalget på flere punkter styrket arbeidstakernes rettigheter i arbeidsforholdet i forhold til dagens sjømannslov. Arbeidsgivers alminnelige plikter og ansvar er nærmere behandlet i punkt 9.2.

I tillegg vil utvalget legge de plikter på rederiet som er nødvendige og hensiktsmessige for å gjennomføre MLC på en god måte. Utvalget understreker at å ansvarliggjøre rederiet i tillegg til arbeidsgiver, gir en ytterligere styrking av vernet sammenlignet med gjeldende sjømannslov.

Spørsmålet videre er hva rederiets medansvar bør omfatte. I mandatet er utvalget bedt om å videreføre hovedprinsippene i 2008-endringen av sjømannsloven, som ikke er trådt i kraft. Utvalget er samtidig bedt om å vurdere hvordan disse hovedprinsippene best mulig kan innarbeides i lovgivningen i tråd med konvensjonens forpliktelser.

Utvalget har ut fra dette basert sin vurdering på tre hovedhensyn.

For det første har utvalget lagt vekt på hensynet til vern av arbeidstakere. MLCs krav representerer et minimumsvern. Ut over dette er det naturlig å sammenligne sjøfolks rettigheter med reguleringen av arbeidsforhold på land. Her er det som den store hovedregel bare arbeidsgiver som er ansvarlig for rettighetene i arbeidsforholdet. Innenfor virkeområdet av allmenngjøringsforskrifter er imidlertid *oppdragsgiver* gjort solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for arbeidstakers krav lønn mv. I tillegg er det i arbeidsmiljøloven vedtatt et solidaransvar for *innleier av arbeidskraft* (ikke i kraft). I begge tilfeller hefter den solidaransvarlige som en selvskyldnerkausjonist for bestemte økonomiske krav, se punkt 9.4.2.

Videre har utvalget sett hen til situasjonen internasjonalt. Sjøfolks arbeidsrettslige vern er allerede betydelig sterkere etter norsk rett enn det som er alminnelig internasjonalt. Konkurransen med andre registre kan derfor tale mot at rederier under norsk flagg pålegges større ansvar enn det som er påkrevet etter MLC.

Endelig har utvalget lagt vekt på behovet for å klargjøre rekkevidden av rederiets ansvar. Utvalgets arbeid har avdekket at 2008-lovendringen gir rom for ulike tolkninger. Særlig har utvalget sett behov for å klargjøre forholdet mellom arbeidsgivers primære ansvar og rederiets medansvar. For arbeidstaker er det dessuten viktig å klargjøre om og eventuelt hvilke rettigheter som kan gjøres gjeldende direkte overfor rederiet.

På denne bakgrunn har utvalget falt ned på at rederiets ansvar bør ha tre elementer:

For det første foreslår utvalget en *overordnet påse-plikt* for rederiet. Som nevnt bygger MLC på at ett rettssubjekt – rederiet – er ansvarlig for konvensjonens krav. Utvalget har derfor kommet til at rederiet bør pålegges et overordnet ansvar i form av en plikt til å påse at arbeidstakernes rettigheter både etter arbeidsavtalen og skipsarbeidsloven ivaretas. Skipsarbeidsloven fastsetter et langt sterkere vern enn MLCs minimumskrav. Påse-plikten innebærer dermed en utvidelse av rederiets

ansvarsområde sammenlignet med MLC. Rederiets påse-plikt er nærmere drøftet i punkt 9.3.

For det andre foreslår utvalget at rederiet skal være *solidarisk ansvarlig* med arbeidsgiveren for bestemte krav. Utvalget har imidlertid delt seg når det gjelder hvilke krav solidaransvaret skal omfatte.

Utvalgets flertall (Bull, Barstad, Bondi, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem og Thomassen) går inn for et solidaransvar for lønnen og de sentrale økonomiske rettighetene i arbeidsforholdet. Solidaransvaret vil sikre at arbeidstaker kan gjøre minimumsrettighetene i MLC gjeldende overfor rederiet. Ettersom et slikt ansvar vil gjelde i alle tilfeller der rederiet er en annen enn arbeidsgiver, innebærer det en styrking av sjøfolks rettsstilling sammenlignet med arbeidstakere i landbasert virksomhet. Her gjelder et lignende solidaransvar bare ved allmenngjøring eller innleie. Hensynet til den internasjonale konkurransesituasjonen og klargjøring av rederiets ansvar innebærer på den annen side at solidaransvar ikke bør omfatte hele skipsarbeidsloven. Det ville gitt et rederiansvar med et uklart innhold som går langt ut over MLCs krav.

Utvalget mindretall (Avløyp, Berg og Mordt) går inn for at solidaransvaret må gjelde fullt ut for rettigheter etter arbeidsavtalen og alle lovens bestemmelser.

Flertallets og mindretallets forslag er nærmere drøftet i punkt 9.4.3.

I tillegg vil et samlet utvalget legge enkelte plikter direkte på rederiet der det anses nødvendig for å beskytte alle som arbeider om bord. Se om behovet for slike bestemmelser i punkt 7.4.5. Slike plikter for rederiet er kort omtalt i punkt 9.5 og nærmere drøftet i punkt 15 (omsorgsplikter), punkt 16 (skipstjenesten) og punkt 17 (diskriminering).

Ansvarsplasseringen etter skipsarbeidsloven har reist vanskelige spørsmål. Utvalget har arbeidet under et hardt tidspress som har gitt begrensede muligheter til å utrede andre løsninger. Utvalget har forsøkt å finne en løsning som ivaretar internasjonale krav, balanserer de motstridende hensyn og er egnet til å gi et godt arbeidsrettslig vern i praksis. Den ansvarsplasseringen som foreslås er kompleks og uten noen direkte parallell i norsk arbeidsrett. Det er praktiseringen av loven som vil vise om ansvarsplasseringen fungerer slik utvalget har forutsatt. På denne bakgrunn foreslår utvalget at ansvarsplasseringen evalueres fem år etter lovens ikrafttredelse.

7.5.7 Virksomhetsbegrepet

Rederibegrepet i sjømannsloven har to funksjoner. I tillegg til at «rederiet» betegner pliktsubjektet, angir det også en referanseramme for oppfyllelse av rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. For eksempel beror spørsmålet om en oppsigelse er saklig begrunnet i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak på om rederiet har annet passende arbeid å tilby sjømannen, jf. sjml. § 19 nr. 1 tredje ledd. Oppsigelsesadgangen kan derfor bero på om det finnes annen passende stilling *i rederiet*. Når det i teorien heter at rederibegrepet er sjømannslovens virksomhetsbegrep og arbeidsgiverbegrep, er det denne doble funksjonen det siktes til.[20]

I arbeidsmiljøloven er det virksomhetsbegrepet som betegner referanserammen for arbeidsgivers plikt. Her beror for eksempel adgangen til oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak på om «arbeidsgiver har et annet passende arbeid *i virksomheten* å tilby arbeidstaker», jf. aml. § 15-7 annet ledd. Virksomhetsbegrepet er ikke nærmere definert og skal fortolkes konkret. Som utgangspunkt er «virksomheten» sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet.[21] Det rettssubjektet som har inngått arbeidsavtalen, vil altså normalt utgjøre virksomheten i lovens forstand. Rettspraksis bekrefter at dette er hovedregelen.[22] Det er imidlertid eksempler på at både en videre og en snevrere referanseramme er lagt til grunn i rettspraksis. Rt. 1990 s. 1126 (Wärtsilä) og Rt. 1989 s. 231 (Exploration Logging) viser at andre selskaper i samme konsern etter omstendighetene kan anses som arbeidsgiver. I Rt. 2003 s. 1614 (Telenor) ble arbeidstakers lojalitetsplikt, som i utgangspunktet knytter seg til arbeidsgivers virksomhet, ansett for å omfatte også andre selskaper i samme konsern. I Rt. 1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge) ble det på den annen side akseptert at en mindre del av arbeidsgivers virksomhet ble vurdert for seg under en nedbemanningsprosess. Retten pekte blant annet på at «virksomheten var opphørt» når det kun var enkelte filialer, og ikke arbeidsgivers samlede virksomhet, som var lagt ned.[23]

Når arbeidsgiver er skipsarbeidslovens pliktsubjekt, er det naturlig å innføre virksomhetsbe-

---

[20] Dalheim m.fl. 2008 s. 76.

[21] Dalheim m.fl. 2008 s. 76.

[22] Se for eksempel Rt. 1998 s. 1357.

[23] Rt. 1992 s. 776, s. 782. Her var «virksomhet» trolig ment som aktiviteten.

grepet som betegnelse på referanserammen for rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Utvalget legger til grunn at forståelsen av krav som i dag er knyttet til «rederiet», kan videreføres med denne begrepsbruken. Utvalget vil likevel knytte noen generelle kommentarer til skipsarbeidslovens virksomhetsbegrep.

I tradisjonelt drevet rederivirksomhet er det samme selskap som eier, drifter og bemanner skip. Denne organiseringen er fremdeles vanlig i innenriksfarten, se punkt 3.7.1. Her vil den samlede rederiaktiviteten i utgangspunktet utgjøre virksomheten.

I fullintegrerte rederikonsern er selskapene som eier, drifter og bemanner skip underlagt felles ledelse og kontroll. Selv om konsernet formelt sett består av ulike selskaper, er den reelle forskjellen neppe så stor. For det selskapet som bemanner alle skipene i rederikonsernet, vil virksomheten være knyttet til alle disse skipene. For eksempel vil plikten til å vurdere omplassering før oppsigelse som følge av nedbemanning, gjelde alle skipene i rederiet. Hvorvidt oppsigelser ved driftsinnskrenkninger skal vurderes samlet eller for det enkelte skip, må avgjøres konkret på samme måte som i dag. Situasjonen blir noe annerledes når et managementselskap har kontrakt på bemanning av skip under ulike rederi. Utgangspunktet er det samme, det er den samlede bemanningen av skipene som utgjør arbeidsgivers virksomhet. Selv om selskapet skulle miste kontrakten på ett skip, vil arbeidsgiver kunne ha «annet passende arbeid i virksomheten» dersom selskapet får ny kontrakt på et annet skip.

Hva som utgjør virksomheten, bestemmes altså med utgangspunkt i de formelle selskapsstrukturene. Utvalget vil samtidig understreke at skipsarbeidsloven er en vernelov. Dersom det synes som om selskapsstrukturene er opprettet for å omgå lovens krav, vil vernehensyn tale for gjennomskjæring. Alminnelige prinsipper for gjennomskjæring kan anvendes for å sikre vern av arbeidstakere i slike omgåelsestilfeller.

7.5.8 Forholdet til sjøpant

Utgangspunktet er at arbeidsgiver er ansvarlig for lønn og andre økonomiske rettigheter som knytter seg til arbeidsforholdet. Som vist i punkt 7.5.6 går utvalget inn for at rederiet, forstått som det driftsansvarlige selskap, skal være solidarisk ansvarlig overfor arbeidstaker for utbetaling av lønn og bestemte økonomiske rettigheter. Utvalget har vurdert forholdet mellom dette ansvaret og sjølovens regler om sjøpant.

Regler om sjøpant gir arbeidstakere til sjøs en særlig sikkerhet for at de får dekket sitt krav på lønn mv.

Etter sjøl. § 51 første ledd nr. 1 er krav på «hyre og annen godtgjørelse til skipsføreren og andre som er ansatt om bord» sikret ved sjøpanterett i skipet. Dette gjelder bare for krav oppstått i anledning av deres tjeneste på skipet.

Reglene om sjøpant bygger nå på Brussel-konvensjonen av 1967. Det er også sjøpanterett for andre krav som oppstår i anledning driften av skipet, så som havneutgifter, utgifter til los mv. (nr. 2), erstatning for tap av menneskeliv eller personskade (nr. 3), erstatning for tap eller skade på eiendom (skadeforvoldelse som ikke bygger på kontrakt), (nr. 4) og for bergelønn, mv. (nr. 5).

Sjøpanteretten retter seg mot skipet, selv om ikke skipets eier eller reder er personlig ansvarlig for kravet. Dette innebærer at dersom arbeidsgiver ikke foretar oppgjør med arbeidstakeren ved forfall for lønn og andre økonomiske ytelser, oppstår panteretten i kraft av loven. Sjøpanteretten kan bare gjøres gjeldende i det skip hvor kravet er opptjent.

Retten omfatter foruten lønn krav på betaling for overtid, feriepenger, erstatning for uberettiget avskjed eller oppsigelse, kostpenger og reisegodtgjørelse til eller fra skipet. En fiskers rett til lott anses som lønn (hyre), da dette er vederlag for utført arbeid selv om beregningen skjer på basis av fangstutbyttet. Sjøpanteretten omfatter også skatt trukket ved utbetaling til arbeidstakeren. Likeledes omfatter sjøpanteretten utgifter til juridisk bistand når sjøpanteretten gjøres gjeldende.

Sjøpanteretten har rettsvern uten tinglysning, og den har prioritet foran kontraktspant og eventuelt utleggspant i skipet. Krav etter sjøl. § 51 første ledd nr. 1 har prioritet foran andre sjøpantekrav, men yngre sjøpantekrav har alltid prioritet foran eldre.

Sjøpanteretten foreldes etter ett år fra det tidspunkt fordringen oppstod. For lønn vil utgangspunktet være den dag da lønnen ordinært skulle ha vært utbetalt for vedkommende måned eller uke.[24]

Foreldelse kan bare avbrytes ved at skipet blir arrestert innen fristen, jf. sjøl. § 55, og at arresten leder til tvangssalg. For at arbeidstakeren skal kunne kreve tvangssalg, må vedkommende ha tvangsgrunnlag. Det vil i de fleste tilfelle si at vedkommende må ha dom for kravet. Hvis tvangssalg gjennomføres etter krav fra en annen kreditor, vil alle eksisterende sjøpantekrav måtte gjøres opp.

[24] Rt. 2004 s. 1423.

Dersom skipet går tapt før sjøpantekravene er gjort opp, går sjøpantekravet tapt med skipet. Den som har sjøpant, har ikke rett til andel av skipets forsikringssum.

Dette viser at reglene om sjøpant, i likhet med et solidaransvar for rederiet, gir arbeidstaker en alternativ mulighet for dekning når arbeidsgiver ikke oppfyller sine økonomiske forpliktelser. Sjøpantet retter seg imidlertid mot et annet rettssubjekt enn solidaransvaret og er forankret i internasjonale regler. Utvalget legger til grunn at reglene om sjøpant vil gjelde ved siden av arbeidsgivers primæransvar og rederiets solidaransvar etter skipsarbeidsloven. Samlet sett vil regelverket gi arbeidstaker mulighet til å gjøre økonomiske rettigheter gjeldende både overfor arbeidsgiver, rederiet og i skipet.

7.5.9 Forholdet til den statlige lønnsgarantiordningen

Ordningen med lønnsgaranti innebærer at staten garanterer for arbeidstakeres krav på lønn ved arbeidsgivers konkurs.

Etter lønnsgarantiloven § 2 og lønnsgarantiforskriften § 1-1 nr. 1 omfatter ordningen alle arbeidstakere som har utført arbeid i annens tjeneste i et arbeidsforhold hvor det skal betales arbeidsgiveravgift til folketrygden. Det er plikten til å betale arbeidsgiveravgiften som er «inngangsbilletten», og det er ikke et vilkår at det faktisk er betalt slik avgift. Skal det betales arbeidsgiveravgift for sjøfolk omfattes altså disse av ordningen, uavhengig av nasjonalitet eller bosted.

I forskriften § 1-1 nr. 2 bokstav a fremkommer at garantien i tillegg omfatter lønn mv. til arbeidstakere på norske fiske- og fangstfartøyer, selv om det ikke skal betales arbeidsgiveravgift. Mannskap som eier eller har part i vedkommende båt eller eier redskap av større verdi regnes ikke som arbeidstakere.

Forskriften kap. 2 har videre særregler for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøyer, skip, borefartøyer og flyttbare innretninger i sjøen. Slike arbeidstakere kan etter § 2-1 nr. 1 fritas for konkursvilkåret, dersom tre vilkår er oppfylt: begjæring om konkurs er avvist av tingretten fordi kravet anses betryggende sikret ved sjøpant (bokstav a), dette sjøpantet ikke kan realiseres etter norsk lov (bokstav b), og arbeidstaker kan sannsynliggjøre at arbeidsgivers virksomhet er insolvent og endelig opphørt (bokstav c). Lønnsgarantiordningen trer inn i den sjøpanterett som måtte gjelde.

Videre er det presisert i forskriften § 2-2 at fritidsgodgjøring for sjøfolk dekkes i samme utstrekning som feriepenger for ordinære arbeidstakere. Tilsvarende gjelder for kostpenger. Det fremgår at dekningen også omfatter krav etter sjømannsloven på fri reise med underhold (eller tilsvarende krav etter tariff- eller annen skriftlig avtale) med forfall innenfor fire måneder før fristdag. Slike krav kan dekkes i tillegg til den ordinære beløpsbegrensningen på to ganger folketrygdens grunnbeløp.

Som det vises til over spiller nasjonalitet eller bosted ingen rolle dersom det skal betales arbeidsgiveravgift til folketrygden. Forskriften § 1-1 nr. 2 bokstav b og c har særbestemmelser som kommer til anvendelse innenfor EØS-området. Uavhengig av plikten til å betale arbeidsgiveravgift, kan dekning gis etter norsk regelverk til arbeidstaker som har utført arbeid i Norge for arbeidsgiver hjemmehørende i annet EØS-land, dersom arbeidsgiver i sistnevnte land er i en insolvenssituasjon som omfattes av lønnsgarantidirektivet. I tilfeller hvor arbeidsgiver bare kan begjæres konkurs i Norge kan dekning også gis til arbeidstakere som har utført arbeid i annet EØS-land, selv om det ikke skal betales arbeidsgiveravgift. I sistnevnte tilfelle er det imidlertid et vilkår at arbeidstaker ikke får dekning i det land de er trygdet eller har utført arbeidet.

Sjøfolk er altså i all hovedsak dekket av lønnsgarantiordningen. Lønnsgarantiordningen gir en særlig sikkerhet for lønnskrav ved konkurs som vil gjelde i tillegg til ansvarsreglene i skipsarbeidsloven og reglene om sjøpant.

7.6 Generelt om vernenivået

Mandatet pålegger utvalget å utforme en tidsriktig lov, tilpasset dagens forhold. Vernet av arbeidstakere er styrket på en rekke områder i arbeidsmiljøloven uten at det er gjort tilsvarende endringer i sjømannsloven; dette er en viktig del av bakgrunnen for revisjonen. Utvalget er generelt bedt om å vurdere om det er hensiktsmessig at rettigheter som er oppstilt gjennom arbeidsmiljøloven, også gjøres gjeldende for sjøfolk. Mandatet forutsetter samtidig at en revidert sjømannslov blir videreført som selvstendig lov og ikke innarbeidet i arbeidsmiljøloven. Utvalget er videre pålagt å se hen til utviklingen innen skipsfart spesielt.

Dette viser et spenningsforhold mellom et behov for tilsvarende vern i skipsfart som i andre arbeidsforhold og behovet for særskilt regulering

av arbeidsforhold i skipsfart. Her vil utvalget gjøre rede for sine generelle avveininger.

Utvalgets utgangspunkt er at nivået for vern av arbeidstakere bør være det samme i skipsfart som i arbeidslivets ellers. Der arbeidsmiljøloven inneholder flere eller bedre rettigheter enn sjømannsloven, vil utvalget vurdere tilsvarende bestemmelser i skipsarbeidsloven.

Det er i første rekke særtrekk ved selve arbeidsforholdene om bord på skip som etter utvalgets syn kan begrunne andre løsninger. Arbeidstidsordningene på skip innebærer at en stor andel arbeider og bor om bord i lengre perioder. Samtidig er det lange friperioder, og tendensen har vært at seilingstiden er blitt forkortet. Videre følger det spesielle sikkerhetsmessige utfordringer med å arbeide på skip. Skip kan forlise eller volde stor skade på omverdenen. Her arbeider norske myndigheter og internasjonale organisasjoner kontinuerlig med forbedring. I et slikt flytende «24-timerssamfunn» stilles særlige krav til samarbeid og tillit. Landbasert virksomhet kan ha lignende særtrekk. Et særpreg er etter utvalgets syn at dette likevel utgjør mer generelle trekk ved skipsfart enn ved landbasert virksomhet.

Det at arbeidstakere på skip utsettes for særlig risiko og er bundet til skipet i lengre perioder, kan på den ene siden begrunne særskilte verneregler til sjøs. På den annen side kan arbeidsgivers behov for å hindre at konflikter går ut over samarbeidet og sikkerheten om bord, tilsi modifisering av enkelte verneregler. Om slike særskilte hensyn gjør seg gjeldende, og om det tilsier spesielle eller modifiserte verneregler, må vurderes konkret.

Deler av skipsfart er svært konjunktur- og konkurranseutsatt. Utvalget legger til grunn at dette i første rekke gjelder utenriks skipsfart og offshore. Særlig har rederier i utenriksfart store utfordringer i konkurranse med utenlandske rederier. Dersom reguleringen av drift under norsk flagg blir vesentlig forskjellig fra drift under utenlandsk flagg, kan man risikere at norsk flagg velges bort. Utviklingen av den norske flåten viser at rederivirksomhetene har sterkt behov for å tilpasse aktiviteten til den gjeldende markeds- og konkurransesituasjonen. Antallet NIS-skip i løpet av de siste årene er redusert, mens det er et økende antall norskdrevne skip under utenlandske flagg, se punkt 3.3.

Det er allerede tradisjon for en adgang til å fravike verneregler for arbeidstakere på NIS-skip, jf. NIS-loven § 8. Fraviksadgangen gjelder i den delen av skipsfarten der konkurransen er sterkest. Utvalget vil derfor særlig vektlegge konkurransedyktighet når det gjelder NIS-skip, se nærmere i punkt 7.11. For øvrig antar utvalget at konjunkturavhengigheten og konkurransesituasjonen ikke skiller seg vesentlig fra store deler av arbeidslivet ellers.

Utvalget er bedt om å legge vekt på at bestemmelsene blir enklere å forholde seg til for brukerne og enklere å forvalte. Hensynet til enkelhet i arbeidsrettslig regelverk totalt sett, tilsier at sjømannslovens regler i størst mulig utstrekning samsvarer med arbeidsmiljølovens regler. Dette hensynet må imidlertid avveies mot tradisjonens betydning. En rekke av sjømannslovens særregler har lange tradisjoner og er innarbeidet i bransjen. Utvalget vil derfor vise en viss tilbakeholdenhet med å endre det materielle innholdet i særregler som synes å fungere godt.

Dersom det materielle innholdet i sjømannslovens regler i det vesentlige tilsvarer arbeidsmiljøloven, tilsier hensynet til brukervennlighet at dette fremgår av ordlyden. Bestemmelser som gir uttrykk for tilsvarende regler som i arbeidsmiljøloven, vil følgelig formuleres etter mønster fra arbeidsmiljøloven. Utvalget vil likevel vurdere noe enklere formuleringer der det ikke går ut over meningsinnholdet.

7.7 Tilsyn og sanksjoner

En viktig nyskapning ved MLC er at det skal etableres et tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår. I 2008 ble det inntatt bestemmelser i sjømannsloven om tilsyn, sertifisering og forvaltningstiltak i nye kap. VI og VII. Bestemmelsene er ikke trådt i kraft.

Utvalget har sett det som viktig og nødvendig at skipsarbeidsloven er underlagt offentlig tilsyn. Etablering av et effektivt system for tilsyn av sjøfolks arbeids- og levevilkår, herunder sertifisering, er et sentralt virkemiddel for ivareta de grunnleggende rettighetene for sjøfolk som følger av MLC. Utvalget vil derfor videreføre tilsynsreglene som ble vedtatt i 2008. Utvalget går imidlertid inn for en enklere lovteknisk løsning, der skipsarbeidsloven henviser til skipssikkerhetslovens regler om tilsyn, sertifisering og forvaltningstiltak. Se nærmere i punkt 19.3.

Utvalget har videre valgt å videreføre straffebestemmelsen som i 2009 ble innført i sjml. § 54C (ikke i kraft), se punkt 19.4.

Utvalget har i tillegg funnet grunn til å foreslå en hjemmel for overtredelsesgebyr ved overtredelse av enkelte av bestemmelsene i skipsarbeidsloven, se punkt 19.4.

7.8 Forholdet til EU/EØS-rettslige regler

EU-direktivene på arbeidslivets område gjelder ikke fullt ut for skipsfart. Som beskrevet i punkt 5.3 er det blant annet gjort unntak fra direktivene om masseoppsigelse og virksomhetsoverdragelser for besetningen på sjøgående skip. Direktivet om informasjon og drøfting åpner for fravik for besetninger på havgående skip, jf. art. 3 nr. 3.

Konkurransehensyn tilsier at det ikke innføres bestemmelser som EU-retten åpner for unntak fra. Utvalgets utgangspunkt er derfor at EU-rettslige bestemmelser som ikke gjelder for skipsfart, ikke skal gjennomføres i skipsarbeidsloven selv om dette medfører enkelte forskjeller sammenlignet med vernet for arbeidstakere på land. At EU-rettslige regler om virksomhetsoverdragelse ikke gjelder for sjøgående skip, har sammenheng med flaggstatsprinsippet.[25] Utvalget foreslår følgelig ikke regulering av virksomhetsoverdragelser utover videreføring av det oppsigelsesvernet som allerede gjelder i sjml. § 19 nr. 1 femte ledd, se punkt 12.3.3.

De vernehensynene som ligger til grunn for EU-direktivene kan gjøre seg gjeldende i skipsfart selv om gjennomføring ikke er påkrevet. Dette kan tilsi at det er behov for en viss regulering, selv om ikke direktivet gjennomføres fullt ut.

På denne bakgrunn har *utvalgets flertall* (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) funnet grunn til å vurdere en viss regulering av masseoppsigelser. Det primære formålet med masseoppsigelsesdirektivet er å forebygge oppsigelser. Der oppsigelser ikke kan forhindres, er formålet å redusere antallet oppsagte og lette følgene av oppsigelsene. Det vil være i begge parters interesse å redusere konfliktnivået i nedbemanningsprosesser og utvalget antar at informasjon og drøfting bidrar til det. I beste fall finner partene løsninger som reduserer nedbemanningsbehovet. *Flertallet* foreslår derfor enkelte krav til informasjon og drøfting på kollektivt plan ved masseoppsigelser.

Utvalgets mindretall (Bondi) går mot å innføre regler for norske skip som bygger på EU-bestemmelser som ikke gjelder i skipsfart.

Flertallets og mindretallets forslag er nærmere drøftet i punkt 12.2.2.

[25] Dalheim m.fl. 2008 s. 226.

7.9 Forholdet til skipssikkerhetsloven

7.9.1 Grensedragningen mellom skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven

Arbeidsmiljøet på skip er i dag delvis regulert av skipssikkerhetsloven. Ssl. kap. 4 inneholder både bestemmelser som direkte gjelder den personlige sikkerheten for personer som arbeider om bord på skip og bestemmelser som har overtoner mot arbeidsmiljøregler, men som likevel har et klart sikkerhetsmessig perspektiv.[26] Det stilles krav til sikkerhetsinnretninger og utstyr (§ 21), tilrettelegging og utføring av arbeid (§ 22), arbeidstid og hviletid (§§ 23 og 24), bo- og fritidsmiljø (§ 25), forpleining (§ 26) og legemidler og behandling av syke (§ 27). Det stilles dessuten krav om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (§ 28). Det organiserte vernesamarbeidet sikrer arbeidstakernes medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet.

Rederiet har det overordnede ansvaret for etterlevelsen av lovens krav, jf. ssl. § 6. Bestemmelsene om tilsyn og forvaltningstiltak i kap. 7 og 8 gir loven offentligrettslig karakter. Hele loven er underlagt offentlig tilsyn. Offentlig myndighet har kompetanse til å gi pålegg, fastsette tvangsmulkt og trekke tilbake nødvendige sertifikater ved brudd på lovens bestemmelser. I visse tilfeller kan det også iverksettes tvangstiltak.

Til sammenligning gir arbeidsmiljøloven en mer helhetlig regulering av arbeidsforholdene. Loven setter arbeidsmiljøkrav, som krav til arbeidsplassen, krav om tilrettelegging og krav om organisert vernesamarbeid. Det er stilt krav som er nært knyttet til arbeidsavtalen, som permisjonsregler, stillingsvernsregler og regler om virksomhetsoverdragelse. I tillegg er det gitt bestemmelser om arbeidstid, diskrimineringsvern, kontrolltiltak og informasjon og drøfting. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at alle lovens krav overholdes, jf. aml. § 2-1. Avgrensningen av Arbeidstilsynets påleggskompetanse i aml. § 18-6 første ledd viser at det i første rekke er kravene til arbeidsplassen, det organiserte vernesamarbeidet og arbeidstidsreglene som er av offentligrettslig karakter.

Tidligere inneholdt sjømannsloven en mer omfattende regulering av sjøfolks arbeidsforhold. Loven ga både regler om forholdet mellom arbeidsavtalens parter og stilte krav til skipet som arbeidsplass. Samtidig satte skipsarbeidstidsloven rammene for arbeidstiden. Sjødyktighetsloven av

[26] Pettersen/Bull 2010 s. 422.

1903 var den sentrale loven om sikkerhet på skip og ga regler om offentlig kontroll med skips sjødyktighet. Etter en omfattende revisjon ble det i 2007 vedtatt en ny skipssikkerhetslov som inneholder regler om arbeidsmiljøet på skip med sikkerhetsmessig betydning. Som følge av den nye loven ble flere bestemmelser i sjømannsloven opphevet. I senere år har det altså skjedd en overføring av grunnleggende krav til arbeidsmiljøet på skip fra sjømannsloven (og skipsarbeidstidsloven) til skipssikkerhetsloven.

I dag er dermed offentligrettslige krav til skipet som arbeidsplass hovedsakelig regulert i skipssikkerhetsloven, mens sjømannsloven i all hovedsak regulerer det privatrettslige forholdet mellom arbeidsavtalens parter. Mens det er rederiet (ISM-selskapet) som har det overordnede ansvaret for at kravene i skipssikkerhetsloven etterleves, legger sjømannsloven primært plikter på den som har ansatt sjømannen («rederiet», forstått som arbeidsgiver).

I utgangspunktet ønsker utvalget å videreføre og rendyrke denne utviklingen. Det fremgår av punkt 7.5.5 at det primære ansvaret for skiparbeidslovens krav fremdeles vil ligge på arbeidsgiver. Utvalget anser det hensiktsmessig at offentligrettslige krav til skipet som arbeidsplass primært påhviler rederiet og samles i skipssikkerhetsloven. For å sikre at kravene etterleves i praksis, bør plikter som knytter seg til forholdene om bord påligge den som har ansvaret for driften av skipet. Dette vil være rederiet.

På denne bakgrunn er utvalget kommet til at skipssikkerhetsloven bør suppleres. Reguleringen av personlig sikkerhet for personer som arbeider om bord i kap. 4, bør utvides med et generelt krav om at arbeidsmiljøet på skip skal være fullt forsvarlig. Dette innebærer en viss utvidelse av lovens formål, se nærmere i punkt 20.2.

Flere av reglene i dagens sjømannslov har imidlertid både tilknytning til skipet som arbeidsplass og til arbeidsavtalen. Som vist i punkt 7.4.5 går utvalget inn for at rederiet skal ha enkelte plikter som ivaretar grunnleggende omsorg, samordning av arbeidet og vern mot diskriminering som omfatter alle som har sitt arbeid ombord. Videre er det blitt stadig vanskeligere å trekke et klart skille mellom offentligrettslige og privatrettslige regler.[27] Offentlig tilsyn og kontroll omfatter enkelte sider ved arbeidsavtalen. Rettspraksis viser at offentligrettslige krav kan virke inn på forholdet mellom partene.[28] I senere år er det gitt en rekke arbeidsrettslige regler som ligger i et skjæringsfelt. Særlig gjelder dette diskrimineringsvernet. Disse reglene håndheves mellom partene. Samtidig er det opprettet et særskilt håndhevingsapparat som har pådriver- og tilsynsoppgaver og som har kompetanse til å gi pålegg og fastsette tvangsmulkt. Også regler om kontrolltiltak og regler om informasjon og drøfting ligger i skjæringsfeltet mellom det offentligrettslige og privatrettslige.

Utvalget finner det mest naturlig å plassere bestemmelser som ligger i dette skjæringsfeltet i skipsarbeidsloven. Skipssikkerhetsloven regulerer ikke bare personlig sikkerhet (og arbeidsmiljø), men også teknisk, operativ og miljømessig sikkerhet. Skipsarbeidsloven regulerer kun arbeidsforhold og er derfor bedre egnet til å omfatte slike bestemmelser. Utvalget går derfor inn for at rederiets omsorgsplikter, bestemmelser om skipstjenesten, diskrimineringsvern og informasjon og drøfting plasseres i skipsarbeidsloven, se nærmere punkt 15, 16, 17 og 18.

7.9.2 Medansvar for arbeidsgiver etter skipssikkerhetsloven

Siden arbeidsgiver kan være en annen enn rederiet, er det spørsmål om arbeidsgiver bør ha et medansvar for at kravene etter skipssikkerhetsloven etterleves, som kommer i tillegg til rederiets hovedansvar. Dette kan i så fall ses som en parallell til rederiets medansvar etter skipsarbeidsloven, se punkt 7.5.6.

Begrunnelsen for ansvar for forholdene på arbeidsplassen kan begrunnes i posisjonen som arbeidsavtalens sterkere part. Ansvaret kan også begrunnes mer funksjonelt, i den praktiske muligheten til å kontrollere risiko og utøve styring og kontroll.

Utfordringen oppstår når det er en annen enn arbeidstakers avtalemotpart, som har ansvaret for forholdene der arbeidet utføres. Reglene som skal sikre en fullt forsvarlig arbeidsplass, treffer ikke den som har rett til arbeidsytelsen og styringsrett i kraft av arbeidsavtalen.

Lignende problemer oppstår på land. Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidsgiver er ansvarlig for alle lovens krav. Utfordringen oppstår derfor når arbeidstaker utfører arbeid i tilknytning til en annen virksomhet enn arbeidsgivers egen, som ved utleie av arbeidskraft eller tjenesteytende virksomhet. Dette er søkt løst i aml. § 2-2. En virksomhet har etter § 2-2 plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for personer som utfører arbeid der uten å være ansatt i virk-

[27] Jenum Hotvedt 2012 med referanser.

[28] Se f.eks. Rt. 1997 s. 1506 (Stryn Apotek).

somheten, for eksempel innleide og tjenesteytende arbeidstakere. Denne plikten kommer i tillegg til arbeidsgivers generelle ansvar for egne arbeidstakeres arbeidsmiljø. Etter arbeidsmiljøloven har altså *både* arbeidsavtalens sterkere part *og* virksomheten der arbeidet utføres, plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Rederiet har allerede hovedansvaret for de sikkerhetsmessige forholdene om bord etter skipssikkerhetsloven. Som nevnt ovenfor går utvalget inn for å utvide skipssikkerhetsloven med et overordnet krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Med dette vil hovedansvaret for arbeidsmiljøet om bord på skip påhvile rederiet. Dette er et motsatt utgangspunkt enn etter arbeidsmiljøloven. For å sikre et tilsvarende vern for arbeidstakere på skip, må også arbeidsgiver ha et medansvar for forholdene på skipet der deres arbeidstakere er plassert.

Utvalget er derfor kommet til at rederiets hovedansvar etter skipssikkerhetsloven bør suppleres med visse plikter for arbeidsgiver. Utvalget vil foreslå at arbeidsgiver pålegges en plikt til å medvirke til oppfyllelse av skipssikkerhetslovens krav. Utvalget understreker at dette ikke på noen måte er ment å redusere eller svekke det ansvar rederi og skipsfører i dag har for forholdene på skipet. Se nærmere om medvirkningsplikten i punkt 20.2.

7.10 Særlig om lovens anvendelse på fiske- og fangstfartøy

Fiske- og fangstfartøy omfattes i utgangspunktet av sjømannslovens bestemmelser. Sjømannslovens virkeområdeforskrift begrenser utgangspunktet, særlig når det gjelder mindre fartøy. I forskriften § 4 listes opp hvilke av lovens bestemmelser som gis anvendelse for fiske- eller fangstfartøyer under 100 brutto registertonn. I § 5 gjør forskriften unntak for noen få av lovens bestemmelser for fiske- eller fangstfartøyer over 100 brutto registertonn.

Fiskefartøy er også internasjonalt regulert noe ulikt den øvrige skipsfarten. MLC gjelder ikke for personell på fiskefartøy. Fiskere er imidlertid omfattet av ILO-konvensjon nr. 188. Denne er ikke ratifisert av Norge, men Nærings- og handelsdepartementet har informert Stortinget om at konvensjonen bør ratifiseres når nødvendige endringer i regelverket er fastsatt.[29] Det er lagt til grunn av dagens sjømannslov samsvarer med konvensjonens krav, men at enkelte forskriftsendringer kan være nødvendige.[30] Sjøfartsdirektoratet har satt i gang et arbeid med å tilpasse regelverket og gjennomføre konvensjonen.

Utvalget har vurdert de ulike unntakene fra sjømannslovens bestemmelser, og funnet det riktig å normalisere rammevilkår for fiskefartøy med øvrig skipsfart. Endrede behov og forutsetninger tilsier en normalisering, samtidig som tidligere størrelsesgrense synes utdatert i forhold til dagens fiskeflåte og dagens sysselsettingsmønster i fiskeriene.

Fiskeflåten er svært sammensatt, med et stort antall mindre fartøyer, mange mellomstore fartøyer, og en del store fartøyer. På mange fartøyer arbeider arbeidsgiver og arbeidstaker tett i et lite 24-timerssamfunn, noe som kan gi særskilte utfordringer i konfliktsituasjoner. De ulike fartøyene driver innenfor til dels svært ulike driftsprofiler, avhengig av hvilke fiskeri fartøyene har kvoter for. Gjennomgående er fiskerinæringen sesongpreget. Selv om dette også er situasjonen for enkelte landbaserte næringer, er det etter utvalgets syn et mer generelt trekk ved fiskerinæringen enn ved landbasert virksomhet.

På fiskefartøy gjelder, i likhet med skipsfarten ellers, skift- og vaktordninger som kan innebære arbeid om bord over lengre perioder. Arbeidstidsordningene varierer imidlertid mye mellom små og store fiskefartøyer, og fiskere i mellom. Vederlagsordningen i fiskeri er spesiell og skiller seg fra sjøfarten for øvrig. Vederlag for arbeidsinnsats gis i hovedsak i form av lott. Lottordningen viser at tradisjonen for fordeling av økonomisk risiko i fiskeri er annerledes enn i andre arbeidsforhold til sjøs.

I likhet med mye av skipsfarten tilbyr fiskerinæringen sine produkter i et internasjonalt marked, i sterk konkurranse med sjømat fra andre nasjoner. Fiskerivirksomhet er følgelig en konkurranseutsatt virksomhet.

Disse særtrekkene innebærer at det er behov for enkelte særregler for fiskeri. Utvalget har funnet at særskilte hensyn spesielt gjør seg gjeldende i forhold til bestemmelser som regulerer vederlaget og økonomiske forhold. Se utvalgets nærmere vurderinger i punkt 11.3.

---

[29] St.meld. nr. 30 (2007-2008).

[30] St.meld. nr. 30 (2007-2008) s. 1-2.

7.11 Særlig om lovens anvendelse på NIS-skip

I utgangspunktet gjelder sjømannsloven for arbeidstakere på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS-skip), jf. NIS-loven § 3 første ledd.

NIS-loven § 8 åpner imidlertid for at en rekke bestemmelser i sjømannsloven kan fravikes ved tariffavtale. Adgangen til fravik omfatter sjml. § 3 unntatt kravet om skriftlig avtale, § 5 nr. 2 til 6, § 5A annet og fjerde ledd, §§ 7, 11, 14, § 19 nr. 1 tredje til sjette ledd og nr. 2, §§ 20, 25 og 47. Nærmere krav til tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler om arbeidsforhold på NIS-skip følger av § 6.

Adgangen til fravik er benyttet fullt ut. På NIS-skip gjelder derfor tariffregulering som avviker fra sjømannslovens regler på en rekke områder.

Fraviksadgangen er begrunnet i konkurransehensyn. I forarbeidene er det er lagt til grunn at tariff- og arbeidsforhold på NIS-skip bør være tilpasset internasjonal praksis:

> «Bakgrunnen for forslaget om å kunne fravike bestemmelser i sjømannsloven er ønsket om noe større fleksibilitet av hensynet til registerets konkurranseevne. Videre er enkelte av bestemmelsene særnorske i den forstand at besetningsmedlemmer fra andre land kan være mindre interessert i de rettigheter som disse gir. Valg av verneregler om sosiale forhold vil være meget uensartet mellom personer fra ulike land og det er derfor praktisk at det er adgang til å avtale ordninger basert på de forholdene som sjøfolkene ombord på skipene i dette register tillegger vekt.»[31]

Etter utvalgets oppfatning gjør hensynet til NIS-registerets konkurranseevne seg gjeldende på tilsvarende måte i dag. Over flere år har det vært en nedgang i antall skip registrert i NIS. Utvalget er derfor enig om at den materielle adgangen til fravik etter NIS-loven § 8 må videreføres for skipsarbeidsloven. Utvalget finner det også naturlig å åpne for fravik der det er foreslått nye bestemmelser i skipsarbeidsloven som har tilknytning til bestemmelser som i dag kan fravikes, eller som ikke har noen parallell i sjømannsloven.

Hvilke konkrete bestemmelser i skipsarbeidsloven fraviksadgangen omfatter, er drøftet i punkt 20.3. Adgangen til fravik er også nevnt i spesielle merknader til den enkelte bestemmelse som foreslås omfattet av fraviksadgangen.

Videre har utvalget vurdert om selve fraviksadgangen bør endres slik at unntak fra bestemmelser i skipsarbeidsloven fastsettes direkte i loven i stedet for en adgang til fravik ved tariffavtale.

Adgangen til å fravike loven ved tariffavtale gir et incitament til å inngå tariffavtale. Tariffavtalen vil være et bidrag til rimelige lønns- og arbeidsvilkår selv om den fraviker lovens bestemmelser. Ordningen er vel innarbeidet og sikrer at sjøfolk om bord på NIS-skip er dekket av tariffavtale med bestemmelser tilpasset nasjonale lønns- og arbeidsvilkår.

På den annen side kan det skape praktiske problemer for NIS-skip dersom skipsarbeidsloven trer i kraft (fullt ut) før det har funnet sted tarifforhandlinger som fastsetter fravik. Ved vedtakelsen av NIS-loven og etableringen av NIS i 1987 eksisterte det ingen tariffavtaler for NIS-skip. I dag er situasjonen en annen ved at det er inngått tariffavtaler i tråd med internasjonal praksis. Såfremt skipsarbeidsloven kan tre i kraft samtidig med MLC, 20. august 2013, tilsier hensynet til registerets konkurransedyktighet at det er viktig å sikre at fravik for NIS er fastsatt når loven trer i kraft, og at det ikke oppstår usikkerhet om fraviksadgangen.

Utvalget har delt seg i et *flertall* (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) og et *mindretall* (Bondi) ved vurdering av hvordan fraviksadgangen skal utformes. *Flertallet* går inn for at fravik kan skje i tariffavtale, mens *mindretallet* går inn for at unntak fastsettes i lov.

Videre har *flertallet* delt seg i et *flertall* (Bull, Barstad, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem og Thomassen) og et *mindretall* (Avløyp, Berg og Mordt) ved vurderingen av behovet for en «reserveløsning» for det tilfellet at avtalepartene ikke kommer til enighet. Her går *flertallet blant flertallets medlemmer* inn for en hjemmel til å regulere fravik i forskrift, mens *mindretallet blant flertallets medlemmer* går mot en slik hjemmel. Se nærmere om forslagene i punkt 20.3.

7.12 Struktur

Arbeidsforhold på skip reguleres både av sjømannsloven og skipssikkerhetsloven, i motsetning til arbeidsmiljølovens mer helhetlige regulering av arbeidsforhold på land. Flere av kapitlene i

[31] Ot.prp. nr. 45 (1986-87) s. 25.

arbeidsmiljøloven har derfor sitt motstykke i skipssikkerhetsloven, ikke i sjømannsloven. I tillegg inneholder sjømannsloven en rekke regler som dreier seg om særlige forhold på skip og som naturlig nok ikke har noe motstykke i arbeidsmiljøloven.

Av hensyn til brukervennligheten har utvalget likevel tatt utgangspunkt i at strukturen i skipsarbeidsloven bør være sammenlignbar med arbeidsmiljøloven. Utvalget har derfor søkt å tilpasse skipsarbeidslovens kapittelinndeling til arbeidsmiljøloven. Loven har et innledende kapittel I med bestemmelser om formål, virkeområde og ufravikelighet. I kapittel II defineres det hvem som utgjør de to sentrale pliktsubjektene, arbeidsgiver og rederi, og hva deres plikter og ansvar består i.

Lovens bestemmelser for øvrig er inndelt tematisk. Kapitlene regulerer ansettelse mv. (kap. III), lønn mv. (kap. IV), opphør av arbeidsforhold (kap. V), tvister om arbeidsforhold (kap. VI), rett til permisjoner (kap. VII), rederiets og skipsførerens omsorgsplikter (kap. VIII), skipstjenesten (kap. IX), vern mot diskriminering (kap. X), informasjon og drøfting (kap. XI) og tilsyn og sanksjoner (kap. XII). Dette er i hovedsak samme tematiske inndeling som arbeidsmiljøloven, selv om utvalget har valgt en noe annen rekkefølge på kapitlene. I tillegg kommer øvrige bestemmelser (kap. XIII) om ikrafttreden og endringer i andre lover.

Også detaljeringsgraden i skipsarbeidsloven er søkt tilpasset arbeidsmiljøloven, med mindre det fremmer brukervennligheten å beholde en mer kortfattet regulering.

På enkelte punkter har sjømannsloven en enklere regulering enn arbeidsmiljøloven ved å overlate flere temaer til forskrift. Dette er videreført i noen utstrekning. Rett til permisjon er imidlertid foreslått regulert i loven i større grad enn i dag, jf. kap VII.

På andre punkter er det tradisjon for en mer detaljert regulering enn i arbeidsmiljøloven. For eksempel har fremgangsmåten ved avskjed og beregning og utbetaling av hyren vært svært detaljert regulert i sjml. §§ 16, 21 og 22. I slike tilfeller har utvalget tatt sikte på forenkling. Nye bestemmelser begrunnet i MLCs krav har utvalget likevel vært mer tilbakeholdne med å forenkle.

Videre inneholder sjømannsloven enkelte bestemmelser uten noen parallell i arbeidsmiljøloven. Også her har utvalget ønsket en forenkling, slik at bestemmelser som har liten praktisk betydning, er foreslått opphevet. De bestemmelsene som utvalget har funnet grunn til å videreføre, er i hovedsak samlet i kapitlene om omsorgsplikter (kap. VIII) og skipstjenesten (kap. IX). Enkelte slike særbestemmelser har likevel så nær tilknytning til andre kapitler at de er plassert der. For eksempel er bestemmelsene om lønn under sykdom og skade, lønn ved skipsforlis og rett til fri hjemreise, plassert i kap. IV om lønn mv.

For øvrig er utformingen nærmere behandlet i de spesielle merknadene til de enkelte bestemmelsene.

Utvalgets videre vurderinger er disponert ut fra lovens struktur. De følgende punktene knytter seg til hvert kapittel i skipsarbeidsloven, i kronologisk rekkefølge.

Behovet for endringer drøftes tematisk. Deretter gis spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene i kapitlet. Mindre vesentlige og rent språklige endringer kommenteres kun i merknadene. Der gjeldende rett videreføres, må dette ses i sammenheng med utvalgets fremstilling av gjeldende rett i punkt 4.

Til slutt diskuteres behovet for endringer i andre lover (punkt 20) og økonomiske og administrative konsekvenser (punkt 21).

Kapittel 8
Skipsarbeidslovens formål, virkeområde og ufravikelighet

8.1 Innledning

Lovutkastet kap. I Innledende bestemmelser inneholder bestemmelser om lovens formål, virkeområde og ufravikelighet.

Sjømannsloven har ikke regler om formål og om ufravikelighet, men inneholder regler om virkeområdet i §§ 1 og 2. Sjømannslovens virkeområdeforskrift er gitt i medhold av disse bestemmelsene. Både lovbestemmelsene og forskriften er endret flere ganger. Ved 2008-lovendringen ble det gjort endringer i § 1, samtidig som den tidligere § 2 ble opphevet. 2008-endringen er ikke trådt i kraft.

Sjml. § 54a har regler om register over dem som arbeider på norske skip. Med hjemmel blant annet i bestemmelsen er det gitt forskrift 18. august 2008 nr. 942 om arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (AA-register). Ved 2008-endringen fikk bestemmelsen nytt paragrafnummer, nemlig § 54B. Endringen er ikke trådt i kraft.

Aml. § 1-1 har bestemmelser om lovens formål, mens § 1-2, jf. § 1-3 til § 1-5, inneholder bestemmelser om virkeområdet. I § 1-9 er det gitt regler om ufravikelighet. Loven inneholder ikke regler om AA-register; slike bestemmelser er i stedet inntatt i folketrygdloven § 25-1, som forskriften om AA-registeret også er hjemlet i.

Nedenfor drøftes behovet for egne bestemmelser om lovens formål (punkt 8.2) og ufravikelighet (punkt 8.4), og utformingen av en bestemmelse om virkeområdet (punkt 8.3). Spørsmålet om videreføring av en bestemmelse om AA-register drøftes i punkt 8.5. Spesielle merknader til kap. I er gitt i punkt 8.6.

8.2 Formål

Utvalget har ansett det riktig med en formålsbestemmelse i loven, for å få frem de sentrale hensyn som loven skal ivareta. Ved utformingen er det tatt utgangspunkt i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Siden skipsarbeidsloven er en lov for arbeidslivet til sjøs, der forholdene ikke på alle punkter er de samme som på land, er lovutkastet og merknader tilpasset dette. Det er også fremhevet at skipsarbeidsloven må ses i sammenheng med skipssikkerhetsloven, siden de to lovene samlet regulerer arbeidsforholdene til sjøs.

8.3 Virkeområde

Det følger av aml. § 1-2 første ledd at «loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Samtidig fastslår § 1-2 annet ledd bokstav a at «sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten om bord i skip» er unntatt fra lovens virkeområde. Sjml. § 1 første ledd tar som sitt utgangspunkt at loven «gjelder for den som har sitt arbeid på norsk skip»; dette ble ikke endret ved 2008-endringen. Selv om arbeidsmiljøloven tar utgangspunkt i en virksomhetsbeskrivelse og sjømannsloven i en personbeskrivelse, har det vært liten tvil om hvordan grensen mellom de to lovene prinsipielt skal trekkes. Utvalget har vurdert om det vil være hensiktsmessig med en virksomhetsbeskrivelse, men er kommet til at en personbeskrivelse fortsatt må være fullt akseptabelt.

Sjml. § 1 første ledd unntar uttrykkelig «den som ikke bare arbeider ombord mens skipet ligger i havn» fra lovens virkeområde. Fjerde ledd inneholder en generell hjemmel til å fastsette i forskrift at loven «helt eller delvis» ikke skal anvendes for visse personer eller grupper av personer som har sitt arbeid om bord. Virkeområdeforskriften § 1 nr. 2 unntar personer som (1) bare foretar inspeksjoner om bord, (2) gjør tjeneste på sjøforsvarets skip, unntatt sivilt personell på skip befraktet av sjøforsvaret og (3) personer som omfattes av tjenestemannsloven, men bare for så vidt angår enkelte av lovens bestemmelser. I tillegg er det uttrykkelig fastsatt at for ansatte på fiske- og fangstfartøyer under 100 brutto registertonn gjelder bare noen utvalgte bestemmelser i loven, se § 4, mens loven får anvendelse for slike skip over 100 brutto registertonn med visse oppregnede unntak, se § 5.

2008-endringen inneholder langt på vei tilsvarende bestemmelser som sjømannsloven. Sjøfartsdirektoratet har 6. juli 2012 sendt på høring utkast til delvis endret virkeområdeforskrift knyttet til 2008-endringen, med frist for høringsuttalelser til 28. september 2012. Utkastet er utarbeidet etter konsultasjoner med partene i arbeidslivet. I tillegg til de tre kategoriene som finnes i gjeldende forskrift, gjør høringsutkastet også unntak for «prosjektpersonell i offshorevirksomhet» og «gjesteartister». I et utkast til veiledningsrundskriv er det nærmere angitt hvilke kategorier av arbeidstakere som dermed er unntatt, samtidig som det er gitt en generell avklaring av sjømannslovens anvendelse for annet personell, med tilhørende eksempler. Forholdet til arbeidstakere på fiske- og fangstfartøyer er ikke berørt i utkastet til endret virkeområdeforskrift.

MLC art. II nr. 1 bokstav f definerer «sjømann» som «enhver som er ansatt eller engasjert eller arbeider i enhver egenskap om bord på et skip». Tvil om en kategori personer er å anse som sjømenn skal avgjøres av den kompetente myndighet i hver medlemsstat (hos oss Sjøfartsdirektoratet) etter konsultasjoner med partene i arbeidslivet, se art. II nr. 3. ILOs 94. maritime konferanse 2006 vedtok resolusjon VII vedrørende informasjon om yrkesgrupper, som er ment å fungere som en klargjøring av hvilke kategorier av personer som det kan være tvil om er å anse som sjøfolk.

Utvalget har for sin del lagt til grunn at enkelte arbeidstakergrupper helt bør unntas fra lovens virkeområde, mens det for andre grupper kan være aktuelt å unnta dem for så vidt angår enkelte av lovens bestemmelser. Utvalget anser det ikke hensiktsmessig å videreføre en generell adgang til å fravike loven i forskrift, slik sjml. § 1 fjerde ledd gjør. I løpet av de vel 35 år sjømannsloven har eksistert, har både arbeidslivets parter og myndighetene fått et festnet inntrykk av hvor det er behov for å gjøre unntak. Unntakene kan derfor angis direkte i loven, samtidig med at departementet gis mulighet for i forskrift med tilhørende veiledninger å detaljere og forklare ytterligere de fastsatte unntak.

Utvalget foreslår på denne bakgrunn å videreføre unntaket for arbeidstaker som bare arbeider om bord mens skipet ligger i land, og løfte opp i loven to unntak som i dag fremgår av virkeområdeforskriften eller er foreslått omfattet av den i Sjøfartsdirektoratets utkast til endret virkeområdeforskrift. Det gjelder for det første arbeidstakere som gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret. For det annet gjelder det arbeidstakere som utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift. Utvalget tenker seg at det siste unntaket typisk vil omfatte: (1) personell som bare foretar inspeksjoner om bord, som inspektører fra offentlige myndigheter eller klasseselskaper, eller skipsinspektører og driftsinspektører fra rederiet; (2) tekniske eksperter eller verkstedarbeidere som er om bord i forbindelse med skipets prøvetur eller med ferdiggjøring av en installsjon eller reparasjon; (3) loser; (4) prosjektpersonell i offshorevirksomhet; (5) artister som gjør kortvarige gjesteopptredener om bord; (6) vitenskapsfolk og forskere. Utvalget forutsetter at den nærmere avgrensningen skjer i tråd med de prosedyrer MLC oppstiller. Samtidig foreslår utvalget at departementet får hjemmel til å fastsette i forskrift i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som omfattes av tjenestemannsloven.

Utvalget understreker at selv om visse grupper av arbeidstakere som et utgangspunkt faller utenfor skipsarbeidsloven, vil disse likevel ha den sikkerhetsmessige og arbeidsmiljømessige trygghet som følger av skipsikkerhetsloven, siden denne loven retter seg mot enhver som har sitt arbeid om bord. De vil også være omfattet av de bestemmelser i lovutkastet som retter seg mot enhver som har sitt arbeid om bord i kap. VIII, IX og X. De vil dessuten være omfattet av stillingsvernbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, eventuelt i tjenestemannsloven, eller i tilsvarende lovgivning i andre land.

Utvalget har vurdert om det er nødvendig å opprettholde en forskriftsbestemmelse som gir departementet hjemmel til helt eller delvis å unnta arbeidstakere på fiske- og fangstfartøyer fra lovens løsninger. Utvalget er kommet til at det ikke er et slikt behov, verken for større eller mindre fartøyer. Utvalget har i stedet, særlig i forhold til enkelte bestemmelser i lovutkastet kap. IV Lønn mv., dels pekt på at bestemmelsene ikke passer godt for slike fartøyer og derfor gjort konkrete unntak, dels beskrevet nærmere i motivene hvordan vedkommende bestemmelse forutsettes anvendt innenfor denne sektoren.

Sjml. § 2 bokstav b nr. 1 inneholder hjemmel for Kongen til å gi loven anvendelse for den som har sitt arbeid på annen innretning i sjøen enn skip. Virkeområdeforskriften § 7 nr. 1 fastslår at loven, med enkelte helt små unntak, får anvendelse på personer som har sitt arbeid på flyttbare innretninger og er tilsatt av rederiet eller omfattet av innretningens bemanningsoppgave. For personer som har sitt arbeid på flyttbare innretninger uten å være omfattet av nr. 1, gjelder etter nr. 2 bare bestemt oppreg-

nede bestemmelser i loven. Utvalget finner det naturlig å videreføre forskriftshjemmelen.

Sjml. § 2 bokstav b nr. 2 gir Kongen hjemmel til ved forskrift å gi loven anvendelse på utenlandsk skip som disponeres av norsk rederi, mens 2008-endringen (ikke i kraft) § 1 sjette ledd gir departementet hjemmel til – så langt folkeretten tillater det – å bestemme at loven skal få anvendelse på utenlandske skip når de befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder ved Svalbard og Jan Mayen, i Norges økonomiske sone og på norsk kontinentalsokkel. Løsningen i 2008-endringen ble valgt for å samkjøre virkeområdebestemmelsene for utenlandske skip i sjømannsloven med de tilsvarende reglene i skipssikkerhetsloven. Utvalget er kommet til at løsningen i 2008-endringen ikke bør videreføres i denne formen. Det er vanskelig å se noe behov for en så omfattende regel på de områder som skipsarbeidsloven omfatter. Det er dessuten i dag begrenset hjemmel i internasjonal rett for å regulere interne forhold på et utenlandsk skip når det befinner seg utenfor norsk territorialfarvann. Utvalget har derfor nøyet seg med en bestemmelse som gir departementet hjemmel til å bestemme i forskrift at loven helt eller delvis også skal gjelde for en arbeidstaker som har sitt arbeid på utenlandsk skip, når skipet befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder Svalbards og Jan Mayens territorialfarvann.

Sjml. §§ 1 og 2 inneholder enkelte bestemmelser som utvalget vil foreslå ikke videreføres. Noen av dem ble også endret eller sløyfet i 2008-endringen. Sjml. § 1 annet ledd fastsetter at for arbeidstakere som ikke bor i Norge eller er statsborgere i Norge eller en EØS-stat, og som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på norske turistskip, skal bare enkelte av lovens bestemmelser få anvendelse. 2008-endringen speilvendte bestemmelsen, slik at sjømannsloven i utgangspunktet kommer til anvendelse for slike arbeidstakere, men likevel slik at visse bestemmelser kan fravikes dersom det er etablert likeverdige ordninger ved tariffavtale. Hensett til at det i dag ikke finnes turistskip (cruiseskip) i NOR-registeret, og at sannsynligheten for at det vil komme slike skip i dette registeret i fremtiden må anses som ytterst liten, fremstår bestemmelsen som upraktisk og utdatert. Utvalget foreslår derfor at den ikke videreføres.

Sjml. § 1 tredje ledd fastslår at Kongen kan gi forskrift om at loven skal gjelde for annen arbeidsgiver enn rederiet. Bestemmelsen som sådan er ikke videreført i 2008-endringen, men er – med et noe annet innhold – i stedet bakt inn i 2008-endringen § 2 om rederiets og arbeidsgivers plikter. Dette er behandlet i punkt 7.5 og i tilknytning til lovutkastet kap. II Arbeidsgivers og rederiets plikter i punkt 9.

Sjml. § 1 fjerde ledd inneholder en generell hjemmel for Kongen til i forskrift å bestemme at loven helt eller delvis ikke skal anvendes for visse personer eller grupper av personer som har sitt arbeid om bord. Tilsvarende bestemmelse finnes i 2008-endringen § 1 femte ledd. Som omtalt foran finner utvalget det uheldig med en så generell adgang for departementet til å fravike lovens virkeområde, og har i lovutkastet strammet inn adgangen for departementet til å presisere, eventuelt fravike, lovens virkeområde i forhold til personer som arbeider om bord.

Sjml. § 1 femte ledd fastslår at enhver som er om bord plikter etter evne å utføre arbeid som skipsføreren finner nødvendig for de ombordværendes og skipets sikkerhet. Bestemmelsen er sløyfet i 2008-endringen, fordi den ble ansett unødvendig ved siden av medvirkningspliktene i ssl. §§ 20 og 30 med tilhørende forskrifter. Utvalget er enig i dette og har derfor ikke videreført bestemmelsen.

Sjml. § 2 bokstav a fastslår at Kongen ved forskrift kan fastsette at bestemmelser i loven som bare gjelder for sjømann som er bosatt i Norge eller som er statsborger i Norge eller en annen EØS-stat, helt eller delvis også skal gjelde for annen sjømann. Tilsvarende bestemmelse finnes i 2008-endringen § 1 fjerde ledd. Forskriftshjemmelen i sjømannsloven er ikke benyttet. Utvalget har i sitt lovutkast ikke foreslått bestemmelser som bare får anvendelse overfor slike arbeidstakere utover en viss særregulering av retten til lønn ved sykdom og skade i utkastet § 4-4. Utvalget anser det derfor ikke nødvendig å videreføre bestemmelsen.

8.4 Ufravikelighet

Selv om sjømannsloven, i motsetning til arbeidsmiljøloven, ikke inneholder noen bestemmelse om at loven er ufravikelig i favør av sjømannen, følger det av lovens vernekarakter at den skal forstås slik.

Utvalget finner at en ny skipsarbeidslov bør fastslå ufravikelighet uttrykkelig. Ufravikelighet er likevel bare et utgangspunkt, siden en rekke av lovens bestemmelser forutsetter at vedkommende bestemmelse kan fravikes gjennom tariffavtale eller ved individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

8.5 Register over sjømenn

Når sjømannsloven § 54a (2008-endringen: § 54B) inneholder en uttrykkelig hjemmel for et register for sjøfolk på norske skip, skyldes det lovhistoriske årsaker. I dag gir ftl. § 25-1 en generell hjemmel for et tilsvarende register for alle arbeidstakere. Forskriften som regulerer de såkalte AA-registrene er da også gitt med hjemmel både i sjømannslovens og folketrygdlovens bestemmelser, og reglene for AA-registrene er i prinsippet de samme for arbeidstakere på skip og på land.

Utvalget ser på denne bakgrunn ikke at det er nødvendig å opprettholde en egen hjemmel i skipsarbeidsloven for et register over norske og utenlandske arbeidstakere på norske skip.

8.6 Spesielle merknader til kapittel I

Til § 1-1 Lovens formål

Bestemmelsen er ny. Sjømannsloven inneholder ikke en egen formålsbestemmelse. Når det gjelder bakgrunnen for bestemmelsen, vises det til utvalgets alminnelige overveielser (punkt 8.2).

Bokstav a fastslår at loven skal sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs. Bestemmelsen stemmer i det vesentlige med aml. § 1-1 bokstav b, men for å markere at særlige forhold kan gjøre seg gjeldende i hele eller deler av skipsfarten er ordene «til sjøs» tilføyd. Relevante stikkord her kan være (1) skipet som et 24-timers samfunn, (2) NIS-registrerte skip, der det vil kunne gjelde visse særregler, og (3) fiske- og fangstfartøyer, der både form for vederlag og driftsforhold avviker fra det som ellers er vanlig til sjøs.

Bokstav b understreker at loven skal sikre et godt og sikkert arbeidsmiljø. Bestemmelsens formuleringer er i det vesentlige hentet fra aml. § 1-1 bokstav a. Siden de forhold bestemmelsen omhandler, også er regulert i skipssikkerhetsloven, jf. ssl. § 1, er det sagt uttrykkelig at de to lovene sammen skal oppfylle de formål som er beskrevet i bestemmelsen. Utvalget fremhever i den forbindelse at ved de endringer utvalget har foreslått i skipssikkerhetsloven, vil denne være primærloven for sikkerhet og arbeidsmiljø. Det er ellers forutsatt at de to lovene med tilhørende forskrifter til sammen oppfyller de krav som følger av MLC, og at det derfor ikke er nødvendig med noen egen henvisning til MLC i formålsbestemmelsen.

Bokstav c fremhever at loven skal legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Bestemmelsen stemmer fullt ut med aml. § 1-1 bokstav c. Selv om det ikke er sagt uttrykkelig, må bestemmelsen forstås på bakgrunn av de særlige forhold som gjør seg gjeldende i hele eller deler av skipsfarten, jf. det som er sagt under bokstav a ovenfor.

Bokstav d understreker at et viktig formål ved loven er å legge til rette for at arbeidsmiljøet kan ivaretas og utvikles av arbeidsgiver og arbeidstakerne selv gjennom samarbeid med arbeidslivets parter og under veiledning og kontroll fra offentlig myndighet. Bestemmelsen stemmer fullt ut med aml. § 1-1 bokstav d, men bestemmelsen skal – på samme måte som de foregående bokstavene – forstås på bakgrunn av de særlige forhold som gjør seg gjeldende i hele eller deler av skipsfarten.

Bokstav e fastslår at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv. Bestemmelsen stemmer fullt ut med aml. § 1-1 bokstav e, men også her gjelder det som er sagt ovenfor om at det ved forståelsen av bestemmelsen må tas hensyn til særlige forhold som måtte gjøre seg gjeldende til sjøs.

Til § 1-2 Lovens virkeområde

Bestemmelsen viderefører i hovedtrekk sjml. §§ 1 og 2, med de endringer som ble gjort i 2008 (ikke i kraft), men utvalget har gjort forenklinger og til dels valgt andre lovtekniske løsninger.

Første ledd fastslår at loven får anvendelse på arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Dette er et annet utgangspunkt enn sjømannsloven, der loven får anvendelse på den som har sitt arbeid på norsk skip, dvs. at selvstendige oppdragstakere som arbeider på norsk skip er omfattet, i tillegg til arbeidstakere. Det er også et annet utgangspunkt enn skipssikkerhetsloven, som omfatter «den som har sitt arbeid om bord». Endringen er gjort for å markere at skipsarbeidsloven først og fremst er en lov til vern av arbeidstakere om bord, og at loven bare unntaksvis har et videre siktemål. I så måte kan det vises til lovutkastet kap. VIII, IX og X, som omfatter alle som har sitt arbeid om bord, herunder også selvstendige oppdragstakere. Denne muligheten for å utvide lovens virkeområde er hjemlet i kvalifikasjonen til slutt i første ledd («dersom ikke annet er særskilt fastsatt»).

Annet ledd angir unntak fra første ledd. Dette leddet må ses i sammenheng med tredje ledd, som gir departementet hjemmel til i forskrift å fastsette at loven i gitte tilfeller ikke får anvendelse.

Bokstav a fastslår at loven ikke får anvendelse på arbeidstakere som bare arbeider om bord

mens skipet ligger i havn. Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 1 første ledd (siste del av bestemmelsen), og skal forstås på samme måte som den.

Bokstav b har ingen direkte parallell i sjømannsloven, men § 1 fjerde ledd (2008-endringen: § 1 femte ledd) inneholder forskriftshjemmel for departementet til å fravike loven helt eller delvis for visse personer eller grupper av personer som har sitt arbeid om bord. Når det gjelder det nærmere innhold av bestemmelsen, vises det til punkt 8.3 foran. Utvalget presiserer at i den utstrekning lovutkastet uttrykkelig retter seg mot «den som har sitt arbeid om bord», slik kap. VIII, IX og X gjør, vil personer som omfattes av unntaket være omfattet av disse bestemmelsene, jf. ordene «med mindre annet fremgår av loven».

Bokstav c har ingen direkte parallell i sjml. § 1, men stemmer i det vesentlige med virkeområdeforskriften § 1 nr. 2 bokstav c. Uttrykkene «sjøforsvarets skip»/«sjøforsvaret» er likevel byttet ut med «Forsvarets skip»/«Forsvaret», og dermed brakt på linje med språkbruken i skipssikkerhetsloven.

Tredje ledd inneholder hjemmel for departementet til å fastsette forskrift om diverse forhold.

Bokstav a fastsetter at departementet i forskrift kan bestemme hvilke arbeidstakere som er omfattet av annet ledd, og dermed i prinsippet ikke omfattet av skipsarbeidsloven.

Bokstav b inneholder hjemmel for departementet til å bestemme i forskrift i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip, men som er omfattet av tjenestemannsloven. I dag er forskriftshjemmelen i sjml. § 1 fjerde ledd anvendt i virkeområdeforskriften § 1 nr. 1 bokstav d til å begrense sjømannslovens anvendelsesområde i forhold til arbeidstakere som er omfattet av tjenestemannsloven.

Bokstav c er ny og gir departementet forskriftshjemmel til å bestemme hva som skal anses som skip i forhold til lovens bestemmelser.

Bokstav d inneholder hjemmel for departementet til å gi loven anvendelse på arbeidstaker som har sitt arbeid på annet enn norsk skip.

Nr. 1 gir departementet hjemmel til i forskrift å fastsette at loven skal gis anvendelse helt eller delvis på annen innretning i sjøen enn skip. Bestemmelsen stemmer med sjml. § 2 bokstav b nr. 1 (2008-endringen: § 1 tredje ledd). Virkeområdeforskriften kap. III Flyttbare innretninger m.v. er fastsatt i medhold av sjømannslovens bestemmelse.

Nr. 2 gir departementet hjemmel til i forskrift å fastsette at loven helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker på utenlandsk skip, når skipet befinner seg i Norges territorialfarvann eller i Svalbards eller Jan Mayens territorialfarvann, og folkeretten ikke er til hinder for det. Uttrykket «territorialfarvann», jf. lov 27. juni 2003 nr. 57 om Norges territorialfarvann og tilstøtende sone (territorialfarvannsloven) § 1, omfatter for det første de indre farvann, dvs. alt farvann som ligger innenfor grunnlinjene, se loven § 2. Havner og havneområder i Norge og på Svalbard og Jan Mayen er dermed en del av det indre farvann. Uttrykket dekker også sjøterritoriet, dvs. havområdet fra grunnlinjene ut til 12 nautiske mil fra disse, se loven § 2. I de *indre farvann* har Norge full jurisdiksjon. Norge står derfor fritt til å gi skipsarbeidsloven anvendelse på arbeidsforhold på utenlandsk skip som befinner seg i dette området. For Svalbards vedkommende setter likevel Svalbardtraktaten visse begrensninger i Norges jurisdiksjon. Når det gjelder *sjøterritoriet,* er utgangspunktet at kyststaten har samme jurisdiksjon som på territoriet for øvrig. Kompetansen til å gi lover og forskrifter anvendelse overfor personer på utenlandske skip begrenses imidlertid av slike skips rett til uskyldig gjennomfart.

Til § 1-3 Ufravikelighet

Bestemmelsen er ny.

Første ledd stemmer med aml. § 1-9, bortsett fra at det uttrykkelig er sagt at retten til å fravike lovens løsninger ved avtale kan være fastsatt i skipsarbeidsloven selv 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. Ved tolkningen av bestemmelsen vil rettspraksis knyttet til arbeidsmiljølovens bestemmelse være retningsgivende.

Annet ledd må ses i sammenheng med NIS-loven § 8 første ledd, som fastslår at visse bestemmelser i skipsarbeidsloven kan fravikes ved tariffavtale for arbeidstakere på skip registrert i NIS. Bestemmelsen her er derfor først og fremst av opplysende art for å gjøre skipsarbeidsloven mest mulig fullstendig.

Kapittel 9
Arbeidsgiverens og rederiets plikter

9.1 Innledning

Lovutkastet kap. II definerer hvem som er arbeidsgiver og hvem som er rederi, og angir deres alminnelige plikter og ansvar etter loven.

I punkt 7.5 har utvalget drøftet ansvarsplasseringen etter skipsarbeidsloven. Her drøftes det nærmere innholdet i arbeidsgiverens og rederiets alminnelige plikter og ansvar.

Utvalget har kommet til at den som har inngått arbeidsavtalen med arbeidstaker – arbeidsgiver – skal være den som primært er ansvarlig for at lovens krav overholdes. I tillegg har utvalget, blant annet på bakgrunn av de kravene MLC stiller, gått inn for at driftsansvarlig selskap – rederiet – pålegges et medansvar.

Utvalget forslår ingen bestemmelse om *arbeidstakers* alminnelige plikter. Skipsarbeidsloven er en vernelov som i all hovedsak fastsetter rettigheter for arbeidstakere, med tilhørende plikter for arbeidsgiver/rederi. Utvalget har derfor ikke funnet det nødvendig med en egen bestemmelse om arbeidstakers alminnelige plikter. En plikt til å bidra til at arbeidsgiver kan etterleve lovens krav vil uansett følge av lojalitetsplikten som gjelder i arbeidsforhold. For øvrig er arbeidstaker i enkelte bestemmelser pålagt visse plikter, se for eksempel § 3-6 annet ledd bokstav a om plikt til å varsle at fortrinnsrett gjøres gjeldende og § 6-1 fjerde ledd siste punktum om plikt til å møte i forhandlinger.

Arbeidsgivers primære ansvar drøftes først (punkt 9.2). Deretter drøftes de enkelte elementene i rederiets medansvar; rederiets påse-plikt (punkt 9.3), rederiets solidaransvar (punkt 9.4) og rederiets sørge for-plikter (punkt 9.5). Til slutt gis spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene (punkt 9.6).

9.2 Arbeidsgiverens ansvar

Utvalget har lagt til grunn at arbeidsgiver skal ha det primære ansvaret for å oppfylle skipsarbeidslovens krav overfor arbeidstaker, se punkt 7.5.5 og 7.5.6. Videre følger det av stillingen som part i arbeidsavtalen at arbeidsgiver skal oppfylle pliktene etter avtalen.

Frem til lovendringen i 2008 (ikke i kraft) har sjømannslovens rederibegrep blitt forstått slik at det tilsvarer arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep, se punkt 7.5.3. Løsningen er derfor en videreføring av ansvarsplasseringen etter sjømannsloven.

Det er viktig for brukervennligheten at arbeidsgivers primære ansvar kommer klart frem i loven. Dette gjelder særlig ettersom skipsarbeidsloven i tillegg legger et betydelig ansvar på rederiet, forstått som den driftsansvarlige. Utvalget mener at arbeidsgivers alminnelige plikter og ansvar bør beskrives nærmere i loven på en slik måte at forskjellen mellom arbeidsgivers og rederiets ansvar og plikter kommer klart frem.

Utvalget går videre inn for å definere arbeidsgiverbegrepet i loven på en tilsvarende måte som etter arbeidsmiljøloven, som den som har ansatt arbeidstaker. Definisjonen vil dermed tydeliggjøre at det primære ansvaret for arbeidstakerens rettigheter er knyttet til arbeidsavtalen, se merknadene til § 2-2.

Arbeidsgivers ansvar er derfor utformet som en plikt til å «sørge for» at bestemmelser i loven og i arbeidsavtalen oppfylles. Ansvaret gjelder generelt for alle lovens bestemmelser, med unntak av de bestemmelsene der plikten uttrykkelig er lagt til rederiet, se punkt 9.5. For øvrig vises det til merknadene til § 2-2.

9.3 Rederiets påse-plikt

9.3.1 Bakgrunn

Som vist i punkt 7.5.4 bygger MLC på at ett rettssubjekt – rederiet – er ansvarlig for konvensjonens krav. For å ivareta rederiets overordnede ansvar etter MLC foreslår utvalget en *overordnet påse-plikt* for rederiet. Plikten innebærer et overordnet ansvar til å påse at arbeidstakernes rettig-

heter både etter arbeidsavtalen og skipsarbeidsloven ivaretas. Påse-plikten innebærer en utvidelse av rederiets ansvarsområde sammenlignet med MLC, ettersom skipsarbeidsloven fastsetter et langt sterkere vern enn MLCs minimumskrav.

9.3.2 Påse-plikt i annen lovgivning

Både skipssikkerhetsloven, sikkerhetslovgivningen i petroleumsvirksomhet og allmenngjøringsloven gir bestemmelser om påse-plikt. Ved vurderingen av hvordan skipsarbeidslovens påse-plikt nærmere skal utformes, har utvalget sett hen til disse bestemmelsene. Utvalget vil derfor innledningsvis kort redegjøre for påse-plikten etter denne lovgivningen.

Skipssikkerhetsloven bygger på det samme påse-begrepet som petroleumsvirksomhetens sikkerhetslovgivning.[1] Rederiet har etter ssl. § 6 første ledd en «overordnet plikt til å påse at byggingen 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».

Påse-plikten betyr ikke at det er rederiet selv som må sørge for oppfyllelsen av kravene.[2] Rederiet har bare plikt til å «sørge for» oppfyllelse av lovens krav der denne plikten ikke er lagt til andre, se ssl. § 6 annet ledd. Påse-plikten innebærer først og fremst en plikt for rederiet til å følge opp og kontrollere at lovens bestemmelser etterleves. Rederiet kan ikke nøye seg med å legge forholdene til rette for at andre oppfyller sine plikter, men må aktivt kontrollere at dette faktisk blir gjort, og kan heller ikke overlate påse-plikten til andre.[3] Påse-plikten kan ivaretas på flere måter, blant annet gjennom budsjett og økonomiske beslutninger.[4]

Påse-plikten i skipssikkerhetsloven er altså et overordnet ansvar til å følge opp at alle lovens krav etterleves. Påse-plikten er imidlertid av en annen karakter enn den selvstendige plikten til å sørge for oppfyllelse av kravene, som kan være lagt på andre enn rederiet. Skipssikkerhetslovens påse-plikt er i første rekke en plikt til å påse at skipsføreren og andre arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på skipet, oppfyller sine forpliktelser etter loven.

Allmenngjøringsloven hjemler i § 12 forskrift om informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere. Bestemmelsen om informasjonsplikt ble tatt inn ved lovendring i 2006 og utvidet med en påse-plikt ved lovendring i 2007. En egen forskrift om informasjons- og påse-plikt og innsynsrett gjelder der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. § 2.[5] Forskriften gir bestemmelser om påse-plikt i § 6. Hovedleverandør har påse-plikt overfor sine underleverandører, og bestiller har påse-plikt overfor sine leverandører, jf. § 6 første og annet ledd. Også eier eller driver av petroleumsanlegg har påse-plikt overfor sine leverandører og underleverandører, jf. tredje ledd.

Påse-plikten knytter seg til de lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt ved allmenngjøringsforskrifter. Mer konkret innebærer påse-plikten at det «skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves», jf. fjerde ledd. Videre er det særskilt nevnt at plikten for eksempel oppfylles «ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår».

Formålet med påse-plikten er at oppdragsgiver skal iverksette systemer og rutiner som bidrar til å sikre at arbeidstakere i kontraktskjeden får den lønnen de har krav på. Begrunnelsen er hensynet til vern av arbeidstakere som er ansatt hos en underleverandør lengst ned i kontraktskjeden.[6]

Det er Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet som fører tilsyn med at påse-plikten etterleves.

Påse-plikten innebærer imidlertid ikke at oppdragsgiver selv får et direkte ansvar for lønnsutbetalingen. Dette ansvaret ligger i utgangspunktet på arbeidsgiver,[7] se likevel nedenfor i punkt 9.4.2 om solidaransvaret etter allmenngjøringsloven.

Også påse-plikten etter allmenngjøringsloven er altså et overordnet ansvar til å følge opp at krav fastsatt i medhold av loven etterleves. Her er det sentrale å skille påse-plikten fra det direkte ansvaret overfor arbeidstakeren, som i utgangspunktet ligger hos arbeidsgiveren.

Arbeidsmiljøloven oppstiller ingen påse-plikt, men etter aml. § 2-2 skal arbeidsgivere sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle som jobber i tilknytning til arbeidsgivers aktiviteter, også andre enn egen arbeidstakere. Videre skal visse personer som utfører arbeid på annet rettslig grunnlag

1 NOU 2005: 14 s. 90.
2 Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 109.
3 Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 109.
4 NOU 2005: 14 s. 90.
5 Forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.
6 Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) s. 31.
7 Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) s. 31.

enn avtale, anses som arbeidstaker i forhold til flere av lovens bestemmelser. Sett i sammenheng har virksomhet som er omfattet av loven i realiteten et ansvar for grunnleggende krav til arbeidsmiljøet for alle som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten.

Ingen av de nevnte lovene oppstiller en plikt til å påse at stillingsvernbestemmelser som opphør av ansettelsesforhold, fortrinnsrett, midlertidig ansettelse, permisjon mv. oppfylles overfor andre enn egne arbeidstakere.

9.3.3 Utvalgets vurdering

Ved utformingen av påse-plikten har utvalget bygget på de lignende pliktene etter skipssikkerhetsloven og allmenngjøringsloven. Utvalget foreslår derfor en påse-plikt av offentligrettslig karakter. Formålet med påse-plikten er å sikre at ett rettssubjekt – rederiet – får et generelt ansvar for å se til at arbeidstakers rettigheter overholdes. Påseplikten skal motvirke at arbeidsgiveransvaret pulveriseres ved bruk av useriøse bemanningsselskap og legge til rette for et hensiktsmessig tilsyn.

I skipsarbeidsloven legges påse-plikten på rederiet. Plikten skal gi rederiet et overordnet ansvar for å se til at rettighetene til arbeidstakere på skipet oppfylles. Påse-plikten må derfor for det første omfatte alle arbeidstakere som utfører arbeid om bord på skipet. Videre må påse-plikten gjelde både arbeidstakers rettigheter etter skipsarbeidsloven og rettighetene etter arbeidsavtalen. Rederiet skal ikke kunne unndra seg påse-ansvaret ved å delegere det til andre.

I skipsarbeidsloven må det skilles mellom rederiets påse-plikt og arbeidsgivers plikt til å sørge for oppfyllelse av rettigheter i lov og arbeidsavtale. Påse-plikten innebærer at rederiet må følge opp og kontrollere at arbeidsgiver oppfyller rettighetene til sine arbeidstakere. I de tilfellene der rederiet er arbeidsgiver vil påse-plikten ikke få selvstendig betydning; det er da uansett dette rettssubjektet som er ansvarlig for å oppfylle arbeidstakers rettigheter.

Påse-plikten innebærer et krav om systemer og rutiner for å undersøke og følge opp at rettighetene til arbeidstakerne på skipet ivaretas. Påseplikten er altså et krav om systemkontroll. Plikten kan ivaretas på ulik måte, avhengig av hvilke rutiner og systemer rederiet finner hensiktsmessig.

Rederiet er pålagt å ha et system for undersøkelse og behandling av klager skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig, se utkastet § 9-7. Dette systemet vil inngå som et viktig ledd i rederiets oppfyllelse av påse-plikten. Etter § 9-7 annet ledd skal rederiet sørge for tilstrekkelige undersøkelser og etablere prosedyrer om bord for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager. Innkomne klager vil være en viktig kilde til informasjon om når arbeidstakernes rettigheter er mangelfullt ivaretatt. Klagebehandlingen vil dessuten i seg selv være en viktig form for oppfølgning av at arbeidstakernes rettigheter ivaretas.

Utvalget understreker at et system for klagebehandling i tråd med § 9-7 ikke er tilstrekkelig for å oppfylle påse-plikten. Rederiet må i tillegg ha systemer for oppfølgning dersom man på annen måte enn ved klage blir oppmerksom på at arbeidstakernes rettigheter er mangelfullt ivaretatt.

Påse-plikten er ment å være av offentligrettslig karakter. Det vil derfor være tilsynsmyndighetene som i første rekke kan iverksette sanksjoner mot et rederi som bryter påse-plikten. Brudd på offentligrettslige krav kan imidlertid danne grunnlag for erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler.[8] Utvalget antar derfor at brudd på påse-plikten etter omstendighetene også kan få erstatningsrettslige konsekvenser.

Tilsynet med arbeids- og levevilkår på skip er lagt opp slik at pålegg og andre forvaltningstiltak primært rettes mot rederiet, se nærmere i punkt 19.3. Det vil derfor være i rederiets egeninteresse å påse at andre arbeidsgivere oppfyller sine plikter. I første omgang er tilsynet lagt opp til å omfatte de områder i MLC som konvensjonen krever skal inspiseres/sertifiseres. Her vil tilsynet skje i forkant som ledd i sertifiseringen. Dette innebærer at de kravene som inngår i sertifiseringen i praksis vil ligge i kjerneområdet for rederiets påse-plikt.

Påse-plikten skal imidlertid også omfatte de delene av loven som ikke inngår i sertifiseringen, som for eksempel stillingsvernsbestemmelser, permisjonsrettigheter og diskrimineringsvern. Retten til å fremsette klage etter § 9-7 gjelder alle sidene av arbeidsforholdet, og klagen kan fremsettes overfor tilsynsmyndigheten, jf. § 9-7 fjerde ledd. Det er dermed forutsatt en viss type tilsyn også med disse delene av loven. Utvalget antar at det på dette området vil bli tale om tilsyn basert på stikkprøver eller etter klage.

Et viktig formål med påse-plikten er å gi rederiet et incitament for å samarbeide med seriøse arbeidsgivere som ivaretar arbeidstakernes rettigheter. Der rederiet har et kontraktsforhold med arbeidsgiveren, bør rederiet ta inn bestemmelser i

---

[8] Et eksempel fra arbeidsforhold er Rt. 1997 s. 1506 (Stryn Apotek).

denne avtalen om at arbeidstakernes rettigheter skal oppfylles. Dersom arbeidsgiver bryter sine plikter, vil det kunne få konsekvenser for kontraktsforholdet med rederiet.

Rederiet har ikke nødvendigvis et direkte kontraktsforhold med arbeidsgiveren. For eksempel kan både rederiet og arbeidsgiveren ha hver sin kontrakt med en oppdragsgiver, som er skipets eier eller befrakter. Sett fra rederiets side vil det være risikofylt å ha lovpålagt påse-plikt dersom ikke kontrakten sikrer muligheter til å ivareta plikten. Utvalget legger derfor til grunn at rederiet i sin kontrakt med oppdragsgiver vil sikre seg at oppdragsgiveren tar inn de nødvendige klausuler i kontrakten med arbeidsgiver.

Utvalget viser til at det pågår et arbeid i BIMCO med standardavtaler som er tilpasset MLC og kravet om at rederiet har et overordnet ansvar for arbeidsforholdene til arbeidstakerne på skipet. BIMCO er en internasjonal organisasjon som blant annet utformer standardkontrakter for managementavtaler mv. i skipsfart. BIMCO har standarder både for situasjonen der managementselskapet handler på vegne av rederiet (Crewman B) og for situasjonen der manager er arbeidsgiver for mannskapet (Crewman A). Disse standardavtalene benyttes i stor utstrekning i utenriksfart. MLC og den norske gjennomføringen kan gjøre det nødvendig med endringer av BIMCOs standarder og også gjøre det hensiktsmessig med nye standarder. BIMCO fikk i april 2012 mandat til å arbeide med tilpasning av avtalene til MLC og den norske gjennomføringen. Forslag er ventet fremlagt i november 2012.

9.4 Rederiets solidaransvar

9.4.1 Bakgrunn

Arbeidstakere kan være ansatt av en annen arbeidsgiver enn rederiet. Som ansvarlig for driften av skipet har rederiet kontroll over risikofaktorer og utøver faktisk styring og kontroll med arbeidet. I praksis har rederiet dermed stor innflytelse over arbeidsforholdet. Samtidig er det arbeidsgiveren som primært er ansvarlig for å oppfylle arbeidstakerens rettigheter. At en annen enn den som i utgangspunket er ansvarlig har stor innflytelse over arbeidsforholdet, kan skape en spesiell situasjon for arbeidstaker.

Hensynet til vern av arbeidstaker tilsier at arbeidstakers rettigheter ikke bare skal sikres formelt, men også i praksis. Videre følger det av MLC at ansvaret for sjøfolks minimumsrettigheter skal ligge på rederiet, se punkt 7.5.4. Reglene om beregning og utbetaling av lønn i standard A2.2 forutsetter at rederiet er ansvarlig for utbetaling av lønn. Rederiet er videre pålagt ansvar for fri hjemreise i en del situasjoner (standard A2.5), for erstatning til sjøfolk ved skipsforlis (standard A2.6), og for de økonomiske følgene av sykdom, skade eller død (standard A4.2).

Et samlet utvalg går inn for at rederiet skal være solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for visse økonomiske rettigheter, se punkt 7.5.6. Formålet er å bidra til bruk av seriøse bemanningsselskap og gi større sikkerhet for at arbeidstakere får den lønn og de økonomiske rettighetene de har krav på. Solidaransvaret vil dessuten sikre at arbeidstaker kan gjøre rettighetene etter MLC gjeldende direkte overfor rederiet. Utvalget har imidlertid delt seg ved vurderingen av hvilke økonomiske rettigheter solidaransvaret bør omfatte, se nedenfor i punkt 9.4.3.

9.4.2 Solidaransvar i annen lovgivning

Et solidaransvar for oppdragsgivere er fastsatt i allmenngjøringsloven. I arbeidsmiljøloven er et solidaransvar for innleier vedtatt, men ikke trådt i kraft. Ved den nærmere utformingen av et solidaransvar for rederiet i skipsarbeidsloven har utvalget sett hen til disse bestemmelsene. Utvalget vil derfor innledningsvis kort redegjøre for solidaransvaret etter denne lovgivningen.

I *allmenngjøringsloven* (allmgjl.) ble et solidaransvar for oppdragsgivere tatt inn ved lovendring i 2009 og trådte i kraft i 2010. Ansvaret bygger videre på oppdragsgiveres påse-ansvar, som ble føyd til ved lovendring i 2006 og forskrift i 2008, se punkt 9.3.2. Både påse-plikten og solidaransvaret har til formål å gi arbeidstakere større sikkerhet for de lønns- og arbeidsvilkårene de har krav på og samtidig gi oppdragsgivere en sterkere motivasjon til å velge seriøse underleverandører.[9]

Etter allmgjl. § 13 første ledd er leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for bestemte økonomiske rettigheter overfor arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører. Solidaransvaret omfatter utbetaling av lønn og overtidsbetaling og opptjente feriepenger. Ansvaret vil gjelde innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift.

Det er presisert i lovteksten at den solidarisk ansvarlige «hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist». En selvskyldnerkausjonist er en kausjonist som har frasagt seg retten til å kreve

[9] Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 5 og 14.

at kreditor først må gå til tvangsinndrivelse mot hoveddebitor før han retter krav mot kausjonisten. Solidaransvaret etter allmenngjøringsloven inntrer dermed så snart arbeidstakers krav er misligholdt.[10] Arbeidstaker kan rette krav mot oppdragsgiveren straks arbeidsgivers mislighold er et faktum. Oppdragsgiverens ansvar er objektivt og uten skyld. [11] Den solidaransvarlige kan imidlertid kreve regress av arbeidsgiveren og, dersom arbeidsgiver ikke innfrir regresskravet, fra andre oppdragsgivere i kontraktskjeden.[12]

Solidaransvaret er betinget av at arbeidstaker fremmer skriftlig krav senest innen tre måneder etter lønnens eller feriepengenes forfallsdato, jf. annet ledd første og annet punktum. Solidaransvaret innebærer en plikt til å betale kravet innen tre uker etter at det har kommet frem, jf. annet ledd tredje punktum. Øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører skal snarest og senest innen to uker varsles om kravet, jf. annet ledd siste punktum.

Solidaransvaret er begrenset for de åpenbare misbrukstilfeller: Dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at en solidaransvarlig skulle dekke kravet, kan den solidaransvarlige nekte å dekke det, jf. tredje ledd.

I *arbeidsmiljøloven* ble det i juni 2012 vedtatt en ny bestemmelse om solidaransvar for innleier i aml. § 14-12c. Bestemmelsen skal tre i kraft 1. juli 2013.

EUs vikarbyrådirektiv var bakgrunnen for innføringen av nye bestemmelser om innleie. Formålet med direktivet er å sikre beskyttelse av innleide arbeidstakere, og å bedre deres vilkår gjennom å innføre et prinsipp om likebehandling. Likebehandlingen innebærer at de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår for den utleide arbeidstakeren minst skal tilsvare de vilkår som ville gjelde ved direkte ansettelse i innleievirksomheten.[13] Slik sett bekrefter direktivet utgangspunktet i norsk rett: at det er utleier som er arbeidsgiver for arbeidstaker som leies ut til annen virksomhet[14].

Selve likebehandlingsprinsippet gjennomføres i ny aml. § 14-12a (ikke i kraft). Ansvaret for å sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres vilkår som om arbeidstakeren hadde vært ansatt hos innleier, ligger på arbeidsgiver, som er utleievirksomheten. Det er nærmere fastsatt i første ledd hvilke arbeidsvilkår likebehandlingsprinsippet gjelder.

I tillegg er det vedtatt et solidaransvar for innleier i ny aml. § 14-12c, utformet etter mønster av allmgjl. § 13. Formålet med solidaransvaret er å effektivisere likebehandlingsprinsippet ved å styrke arbeidstakers mulighet til å få utbetalt den lønn mv. som man har krav på.[15]

Solidaransvaret omfatter utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12a.

For øvrig er solidaransvaret utformet etter mønster av allmgjl. § 13. Det er presisert at innleier «hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist». Også dette ansvaret inntrer dermed så snart arbeidstaker har misligholdt. Videre er det gitt tilsvarende bestemmelser om at arbeidstaker må fremme kravet skriftlig innen tre måneder etter forfall, og om at solidaransvarlig må dekke kravet innen tre uker, jf. § 14-12c annet ledd. En parallell til begrensningen for åpenbare misbrukstilfeller følger av tredje ledd.[16]

Felles for solidaransvaret etter allmgjl. § 13 og aml. § 14-12c er altså at en annen enn arbeidsgiver blir ansvarlig direkte overfor arbeidstaker for nærmere bestemte økonomiske rettigheter i arbeidsforholdet.

9.4.3 Utvalgets vurdering

Utvalgets flertall (Bull, Barstad, Bondi, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem og Thomassen) går inn for at rederiet blir solidarisk ansvarlig for lønn og økonomiske krav etter skipsarbeidsloven kapittel IV. *Flertallet* viser til vurderingene i punkt 7.5.6.

Ved utformingen av rederiets solidaransvar har *flertallet* sett hen til solidaransvaret etter allmgjl. § 13 og ny aml. § 14-12c (ikke i kraft). Ansvaret vil imidlertid ikke fullt ut være en parallell til disse bestemmelsene.

Etter *flertallets* syn er det åpenbart at ansvaret må omfatte utbetaling av lønn og opptjente feriepenger. Lønnen er arbeidstakers viktigste økonomiske rettighet, og må omfattes for å sikre arbeidstakeres rettigheter i praksis. Dessuten forutsetter MLC at rederiet er ansvarlig for utbetalingen av lønnen.

For å sikre at ansvaret dekker rettighetene etter MLC må ansvaret i tillegg omfatte økonomiske rettigheter knyttet til hjemreise, skipsforlis og sykdom, skade eller død. Disse rettighetene er

[10] Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 68.
[11] Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 68.
[12] Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61-62.
[13] Prop. 74 L (2011-2012) s. 10.
[14] Se f.eks. Prop. 74 L (2011-2012) s. 81.
[15] Prop. 74 L (2011-2012) s. 81.
[16] Prop. 74 L (2011-2012) s. 107.

samlet i lovutkastet kap. IV om lønn mv. Kap. IV viderefører imidlertid også bestemmelser fra sjømannsloven som på enkelte punkter gir bedre rettigheter enn det som følger av MLC, se for eksempel utkastet § 4-4. *Flertallet* er likevel kommet til at de økonomiske rettighetene i kap. IV er en hensiktsmessig avgrensning av solidaransvaret.

I sin vurdering har *flertallet* på den ene siden sett hen til de praktiske problemene det ville føre med seg å avgrense ansvaret til MLCs minimumsnivå. På den annen side tilsier hensynet til den internasjonale konkurransesituasjonen at solidaransvaret ikke omfatter rettigheter som ikke er nærmere regulert i MLC, som fortrinnsrett til ny stilling og vernet mot usaklig oppsigelse. Et solidaransvar for lønn og økonomiske rettigheter i lovens kap. IV gir etter flertallets syn en god balanse mellom disse hensynene.

Utvalgets flertall vil poengtere at solidaransvaret gir en vesentlig styrking av sjøfolks rettigheter. I tillegg til at alle rettigheter etter skipsarbeidsloven kan gjøres gjeldende overfor arbeidsgiver, får sjøfolk vern ved at også rederiet kan holdes ansvarlig for de sentrale økonomiske rettighetene i arbeidsforholdet.

Solidaransvaret innebærer at arbeidstaker kan gå på rederiet umiddelbart ved arbeidsgivers mislighold, på samme måte som etter allmgjl. § 13 og ny aml. § 14-12a. Utvalget har vurdert om solidaransvaret skal gjøres betinget av at arbeidstaker har gjort krav gjeldende mot arbeidsgiver og det er er gått en viss tid uten at arbeidsgiver har betalt, men har kommet til at dette ikke er hensiktsmessig. Det er imidlertid ikke funnet grunn til å ta inn i ordlyden at rederiet «hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist». Etter utvalgets syn er dette en terminologi som ikke passer godt for et lovhjemlet solidaransvar.

Utvalgets mindretall (Avløyp, Berg og Mordt) mener at utvalgets flertall foretar en begrensning i rederiansvaret som strider mot MLC. I den forbindelse vil *mindretallet* fremheve følgende:

Det er enighet om å definere rederi på samme måte i skipsarbeidsloven som i skipssikkerhetsloven. Dermed opptrer lovene med samme begrep og definisjon. Begge lovene griper inn i og regulerer det totale bilde for en arbeidstakers arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Men i tillegg til rederiet (ISM-selskapet) innfører skipsarbeidsloven også begrepet arbeidsgiver som er den personlige eller juridiske person sjømannen inngår arbeidskontrakt med. Særlig i utenriksfart og for skip registrert i NIS, er driftskonseptet av et skip splittet opp i mindre fragmenter ikke minst med hensyn til ansvar.

I MLC art. II er det inntatt definisjoner og retningslinjer for implementering. Konvensjonen kjenner ikke begrepet arbeidsgiver, men bare skipseier eller den person eller juridisk person som uttrykkelig har tatt over ansvaret for skipet på vegne av eier (rederiet).

Som en konsekvens fastsetter MLC at ansettelseskontrakt skal inngås mellom rederiet og sjømannen, jf. standard A2.1 bokstav a. I standard A2.1 nr. 4 gir MLC bestemmelser om hva ansettelseskontrakten skal inneholde. Bokstav g inneholder stillingsvernet, bokstav j tariffavtale og bokstav k andre rettigheter etter nasjonal lovgivning. Etter sikker norsk rettsoppfatning danner ansettelseskontrakten rammen for rettigheter og plikter i et ansettelsesforhold. Når utgangspunktet i MLC er at rederiet skal være part i ansettelseskontrakten, må konsekvensen bli at rederiet også må ha det hele ansvaret etter avtalen om rederiet velger å overlate funksjonen arbeidsgiver til annen person eller juridisk person.

I Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) ble det foreslått endringer i nåværende sjømannslov for å gjennomføre MLC. Endringene ble vedtatt i Stortinget. I § 2 ble følgende lovtekst vedtatt:

> «§ 2. Rederiets og arbeidsgivers plikter
>
> Rederiet skal sikre at bestemmelser gitt i eller i medhold av denne loven oppfylles, herunder når det gjelder de forhold som er regulert av ansettelsesavtalen.
>
> Første ledd gjelder også dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. I slike tilfeller er arbeidsgiveren likevel ansvarlig overfor sjømannen i henhold til ansettelsesavtalen, jf. § 3, og bestemmelser i denne loven som regulerer ansettelsesforholdet, uten at det berører rederiets plikter etter første ledd.
>
> Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om pliktene i første og annet ledd.»

Det ble ved lovens vedtakelse ikke innført noen begrensning overfor sjømannen i forhold til sjømannslovens bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet. Slik utvalgets mandat er formet, er det intet til hinder for at dette videreføres i ny sjømannslov. I mandatet heter det uttrykkelig at utvalget «bør legge til grunn en videreføring av hovedprinsippene i de vedtatte lovendringene, men skal vurdere hvordan disse best mulig kan innarbeides i den nye lovgivningen». Den vedtatte bestemmelse om ansvar for rederiet i 2008 støtter *mindretallets* syn.

Til ytterligere støtte vises til departementets vurderinger i Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 16:

> «Under forhandlingane blei det elles lagt til grunn at reiarlaget var ansvarleg arbeidsgivar, noko som er reflektert i standard A2.1 nr. 1 bokstav a, og som også følgjer som føresetnad av standard A2.5 nr. 4
>
> Det følgjer som nemnt av definisjonen av «reiarlag» i konvensjonen at dette selskapet har ei plikt til å oppfylle dei pliktene som går fram av lova og forskrifter gitt i medhald av lova, sjølv om eigaren har overlate ansvaret for ein del av pliktene til eit anna selskap, for eksempel ein annan arbeidsgivar enn reiarlaget. Under forhandlingane i ILO ønskte ein å komme til livs den situasjonen at sjømannen ikkje oppnår rettane sine dersom arbeidsgivaren ikkje maktar å oppfylle skyldnadene sine. Dette er då også reflektert i konvensjonen.
>
> Formålet med å setje reiarlaget som det sentrale pliktsubjekt er altså ikkje å ta frå sjømannen rettar overfor arbeidsgivaren eller å frita arbeidsgivaren for plikter overfor sjømannen. Mens det er ein føresetnad at den normale situasjonen vil vere at sjømannen i første omgang har kontakt med arbeidsgivaren i spørsmål som gjeld hyre, oppseiing og liknande, opnar framlegget til lovtekst for at sjømannen sjølv kan velje kven han skal ha kontakt med. Departementet går ut frå at det i praksis vil liggje føre ein avtale mellom arbeidsgivaren og det ISM-ansvarlege selskapet som regulerer forholdet dei imellom.»

En begrensning av rederiets solidaransvar overfor arbeidstakeren til bare det som hevdes uttrykkelig nevnt i MLC og som flertallet angir i lovutkast kap. IV, er etter *mindretallets* oppfatning ikke i henhold til vår forståelse av mandatet. Videre er flertallets forslag en innskrenkende fortolkning i forhold til MLC om rederiets ansvar etter ansettelseskontrakten (regel 2.1 og standard A2.1) og en uheldig løsning av hvilket rettssubjekt som er ansvarlig overfor arbeidstaker. Rederiets ansvar overfor arbeidstaker vil etter flertallets forslag variere alt etter hvilken bestemmelse det er tvist om. Rettsteknisk sett er både det offentlige og arbeidstaker best tjent med at ett rettssubjekt er ansvarlig i begge situasjoner, selv om driftsselskapet har benyttet underleverandør til enkelte funksjoner i driften av skipet. Dette er situasjonen også etter skipssikkerhetsloven, et prinsipp vi mener ble gjennomført i sjømannsloven ved 2008-endringen. Formålet med en hovedansvarlig som arbeidstakeren kan forholde seg til i relasjon til tjenesten om bord og som er ansvarlig overfor arbeidstaker for at hans rettigheter, det være seg økonomiske som miljømessige, blir oppfylt, var det bred enighet om ved vedtakelsen av MLC. På arbeidstakersiden er MLC kalt seafarer`s bill of rights. Arbeidstakersiden ønsket å skape klare regler for ansvaret overfor arbeidstakere til sjøs ved å unngå ansvarsfraskrivelse, bruk av postboks selskaper, bemanningsselskaper med svak økonomi, selskaper rettslig vanskelig tilgjengelig ved søksmål osv. Uansett skulle et selskap kunne holdes ansvarlig, nemlig det selskap som hadde erklært å overta eiers ansvar. For eksempel: Klageretten i utkastet § 9-7 retter seg mot rederiet. Klager vil nødvendigvis ikke bare gjelde lønnsforhold eller andre økonomiske godtgjørelser eller goder, men også grunnleggende individuelle rettigheter i arbeidsforhold som vern mot usaklig oppsigelse etter kap. V. Om denne retten skal ha noen mening overfor arbeidstakeren, må rederiet som ansvarlig for driften og alle avgjørelser som foretas knyttet til forholdene om bord, være ansvarlig på lik linje med arbeidsgiver.

Et differensiert ansvar som foreslått av flertallet vil skape uklarhet og medvirke til å pulvisere ansvaret som normalt hører til den ansvarlige for skipets drift. En arbeidsgiver kan være både personlig og juridisk person, være seg bemanningsagent eller eget selskap innenfor et konsern hvis eneste formål er å være arbeidsgiver i navnet. Slike arbeidsgivere vil være uten reell innflytelse på den daglige drift av skipet, ei heller utøve instruksjonsmyndighet på arbeidsplassen. Det skjer ved det driftsansvarlige ISM-selskapet.

Mindretallet anser det særdeles viktig at både det offentlige og den ansatte har samme rettsubjekt å forholde seg til ved ansvar for brudd på regelverket og at rettsubjektet fremstår som samme både i MLC, skipssikkerhetsloven og ny skipsarbeidslov. Dermed skapes en identitet av ansvarlig for det totale ansettelsesforhold (arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår) uavhengig av hvilken lov forholdet refereres til.

Departementet anførte følgende ved 2008-endringen:

> «Det skal såleis vere eitt og same rettssubjekt som har det overordna ansvaret for å ta hand om desse skyldnadene. Reiarlagomgrepet i konvensjonen er dessutan knytt til drifta av skipet. Arbeidsgivaren er derimot verken definert eller uttrykkjeleg nemnd i konvensjonen.»

Under henvisning til våre anførsler ovenfor, treffer ikke flertallets forslaget slik det nå foreligger i § 2-4 tredje ledd.

Mindretallet er sterkt uenig i flertallets påstand om at solidaransvaret slik det blir foreslått av deres medlemmer gir en vesentlig styrking av sjøfolks rettigheter. *Mindretallet* peker på at endringen i sjømannsloven i 2008 gjennomførte rederiets solidaransvar i sin helhet, se Ot.prp. nr. 70 (2007-2008). Dersom flertallets forslag blir gjennomført medfører dette en vesentlig svekkelse av sjøfolks mulighet til å forfølge sine individuelle rettigheter i ny skipsarbeidslov i forhold til det som er blitt vedtatt på Stortinget og som forventes å tre i kraft 20. august 2013.

På denne bakgrunn mener *mindretallet* at følgende lovtekst er best egnet til å oppfylle kravene i MLC og videreføre den lovgivningen som ble vedtatt i 2008:

§ 2-4 tredje ledd:

Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter loven eller etter forskrifter gitt med hjemmel i loven eller etter ansettelsesavtalen.

9.5 Rederiets sørge for-plikter

I tillegg til rederiets påse-plikt og solidaransvar for sentrale økonomiske rettigheter har utvalget funnet grunn til å pålegge rederiet enkelte mer spesifikke plikter. Plikten til å sørge for at lovens krav oppfylles er i disse tilfellene lagt direkte på rederiet. Utvalget har gått inn for at rederiets sørge for-plikt omfatter bestemmelser om omsorg for personer og eiendeler som befinner seg om bord, om organiseringen av arbeid på skipet og om ivaretakelse av individets rett til ikke å bli diskriminert, se nærmere om begrunnelsen i punkt 7.4.5. Dette er regler som har til formål å beskytte alle som utfører arbeid om bord på skipet. Slike plikter bør legges på rederiet og eventuelt på skipsføreren som de ansvarlige for driften av skipet og forholdene om bord. I tillegg kommer rederiets garantiplikt etter § 4-7.

Rederiet skal følgelig sørge for oppfyllelse av visse omsorgsplikter ved skade, sykdom eller dødsfall og ansvar for eiendeler om bord (kap. VIII), visse plikter knyttet til skipstjenesten (kap. IX), plikt til ikke-diskriminering (kap. X) og garantiplikten i § 4-7. Det nærmere innholdet i pliktene drøftes i tilknytning til det enkelte kapitlet, se punkt 15, 16 og 17, samt i merknadene til § 4-7.

9.6 Spesielle merknader til kapittel II

Til § 2-1 Arbeidsgiveren

Bestemmelsen er ny og definerer arbeidsgiver. Arbeidsgiver er skipsarbeidslovens primære pliktsubjekt. Arbeidsgiver er den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip. Med dette menes at arbeidsgiver i utgangspunktet er den som er part i arbeidsavtalen med arbeidstaker. Dette svarer til hvordan definisjonen av arbeidsgiver i aml. § 1-8 annet ledd første punktum er forstått, se punkt 7.5.3. Loven bygger altså på at ansvaret for arbeidstakerens rettigheter i utgangspunktet er knyttet til arbeidsavtalen.

Det er presisert at arbeidstaker må være ansatt for arbeid «om bord på skip». Formålet er å tydeliggjøre at arbeidsgiver er den som har ansatt en arbeidstaker som faller inn under skipsarbeidslovens virkeområde, jf. § 1-2.

Utvalget har ikke funnet det nødvendig å fastsette uttrykkelig at arbeidsgiver må ha ansatt arbeidstaker «i sin tjeneste», slik det heter i aml. § 1-8 annet ledd. Denne ulikheten i lovenes definisjoner er ikke ment å ha materiell betydning. Hva som utgjør en arbeidsavtale skal vurderes på samme måte som etter arbeidsmiljøloven. Dette gjelder både hvordan en arbeidsavtale skal skilles fra andre typer avtaler, og hvordan grensen trekkes mot andre relasjoner der arbeid utføres.

Til § 2-2 Arbeidsgivers alminnelige plikter og ansvar

Bestemmelsen angir arbeidsgivers alminnelige plikter og ansvar og innebærer at arbeidsgiver er den som primært er ansvarlig for å sørge for at lovens krav overholdes. Bestemmelsen har i første rekke en pedagogisk funksjon, ettersom dette også følger av de enkelte bestemmelsene i loven.

Forslaget er i realiteten en videreføring av ansvarsplasseringen etter sjømannsloven. Frem til lovendringen i 2008 (ikke i kraft), har sjømannslovens rederibegrep blitt forstått som et arbeidsgiverbegrep, se punkt 7.5.3.

Første ledd beskriver arbeidsgivers alminnelige ansvar som en plikt til å *sørge for* at bestemmelser i lov og arbeidsavtale blir overholdt. Arbeidsgivers sørge for-plikt gjelder så langt plikten ikke er lagt på rederiet, jf. § 2-4 annet ledd. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke har plikt til å sørge for oppfyllelse av omsorgspliktene i kap. VIII, bestemmelsene om skipstjenestene i kap. IX eller garantiplikten i § 4-7. Plikten til ikke-diskriminering etter kap. X gjelder imidlertid både for arbeidsgiver og for rederiet.

Andre ledd gir en presisering av ansvaret. Det poengteres at arbeidsgiver er ansvarlig overfor egne arbeidstakere for at de får oppfylt økonomiske krav og rettigheter etter både loven og arbeidsavtalen. Dette følger strengt tatt av første ledd og stillingen som part i arbeidsavtalen. Utvalget har av pedagogiske grunner likevel ønsket å understreke at arbeidsgiver alltid er ansvarlig overfor egne arbeidstakere for de økonomiske krav og rettigheter som følger av lov, forskrifter og arbeidsavtalen. At rederiet i § 2-4 tredje ledd er pålagt et solidarisk ansvar for en rekke slike rettigheter, er altså ikke ment å redusere arbeidsgivers ansvar.

Til § 2-3 Rederiet

Bestemmelsen definerer rederiet. Definisjonen viderefører sjml. § 1A, som ble vedtatt i 2008, men som ikke har trådt i kraft.

Første ledd definerer rederiet som den som etter ssl. § 4 er å anse som rederi. Definisjonen samsvarer dermed med rederibegrepet i skipssikkerhetsloven og skal forstås i tråd med det.

Annet ledd gir forskriftshjemmel som tilsvarer § 4 fjerde ledd i skipssikkerhetsloven.

Til § 2-4 Rederiets alminnelige plikter og ansvar

Bestemmelsen angir rederiets alminnelige plikter og ansvar.

Dersom 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 beytdning der rederiet ikke samtidig er part i arbeidsavtalen med arbeidstaker.

Skipsarbeidsloven viderefører utgangspunktet om at arbeidsgiver er den primært ansvarlige for å sørge for at loven oppfylles overfor arbeidstaker, se § 2-2. Rederiets plikter og ansvar etter bestemmelsen kommer *i tillegg til* arbeidsgivers ansvar. Dette innebærer dermed en vesentlig styrking av arbeidstakervernet.

Rederiets plikter og ansvar har tre elementer: En overordnet påse-plikt (første ledd), plikt til å sørge for oppfyllelsen av visse bestemmelser i loven (annet ledd) og et solidaransvar for arbeidstakerens lønn og sentrale økonomiske rettigheter (tredje ledd).

Første ledd fastsetter rederiets påse-plikt. Rederiet har plikt til å påse at bestemmelser i lov, forskrift og arbeidsavtalen oppfylles overfor en arbeidstaker som har sitt arbeid om bord.

Bestemmelsen viderefører hovedprinsippet i 2008-endringen i sjml. § 2, jf. § 1A (ikke i kraft) om at driftsansvarlig selskap – rederiet – skal ha et overordnet ansvar for lovens krav, se punkt 7.6.5. Dette ansvaret er konkretisert etter mønster av påse-pliktene etter skipssikkerhetsloven og allmenngjøringsloven, se punkt 9.3.

Plikten omfatter alle arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på skipet, jf. § 1-2 første ledd og gjelder både arbeidstakers rettigheter etter skipsarbeidsloven og rettighetene etter arbeidsavtalen. Et viktig formål med påse-plikten er å gi rederiet et incitament for å samarbeide med seriøse arbeidsgivere som ivaretar arbeidstakernes rettigheter. Rederiet skal ikke kunne unndra seg påse-ansvaret ved å delegere det til andre.

Påse-plikten er 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. Ettersom rederiet etter § 9-7 er pålagt å ha et system for undersøkelse og behandling av klager om skipstjenesten eller andre sider ved arbeidsforholdet, vil dette bli et viktig element i rederiets påse-plikt. I tillegg må rederiet ha systemer for å undersøke og følge opp brudd på arbeidstakernes rettigheter som oppdages på annen måte enn ved klage.

Påse-plikten har offentligrettslig karakter. Brudd på plikten vil i første rekke kunne utløse reaksjoner fra tilsynsmyndighetene. Tilsynet er lagt opp slik at det i første omgang omfatter de kravene som er ledd i sertifiseringen etter MLC. I praksis vil derfor de kravene som inngår i sertifiseringen utgjøre kjerneområdet for rederiets påse-plikt. Se om hvilke krav som er omfattet av sertifiseringen i punkt 19.2. Det skal imidlertid også føres tilsyn med rederiets påse-plikt når det gjelder øvrige deler av loven. Se om utvalgets vurderinger av øvrig tilsyn med loven i punkt 19.3. For øvrig vises det til punkt 9.3.3.

Annet ledd viser til at rederiet har plikt til å sørge for oppfyllelsen av plikter etter loven der det er særskilt fastsatt. Som nevnt ovenfor er det i utgangspunktet arbeidsgiver som skal sørge for å oppfylle lovens krav overfor arbeidstaker. Plikten til å sørge for at lovens krav oppfylles er imidlertid i enkelte bestemmelser lagt på rederiet, se punkt 9.5. I disse tilfellene er rederiet direkte ansvarlig overfor arbeidstaker og andre som har sitt arbeid om bord. Rederiets plikt er nærmere begrunnet og beskrevet i tilknytning til de enkelte bestemmelsene, se punkt 15, 16, 17 og merknadene til § 4-7.

Tredje ledd pålegger rederiet et solidaransvar 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.

Ansvaret gjelder overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på det skipet rederiet er driftsansvarlig for. Dette skal forstås slik at ansvaret omfatter krav om knytter seg til arbeidstakerens arbeid på dette skipet.

Solidaransvaret omfatter arbeidstakers krav på lønn, opptjente feriepenger og de økonomiske rettighetene som er fastsatt i lovutkastet kap. IV. Ansvaret omfatter altså lønn ved sykdom og skade, lønn ved skipsforlis og dekning av hjemreise i visse situasjoner.

Solidaransvaret inntrer ved arbeidsgivers mislighold på tilsvarende måte som etter allmgjl. § 12 og ny aml. § 14-12c. Arbeidstaker kan derfor rette krav mot rederiet straks etter at kravet er forfalt. Ansvaret er objektivt og uten skyld. Rederiet vil kunne kreve regress fra arbeidsgiveren etter § 4-8 og etter alminnelige regler.

Fjerde ledd inneholder hjemmel til å gi forskrift om hvordan rederiets solidaransvar skal gjøres gjeldende. Utvalget har ikke funnet grunn til å gi nærmere bestemmelser om frist for å gjøre krav gjeldende overfor rederiet, frist for rederiets oppfyllelse av kravet og for rederiets mulighet til å nekte å dekke kravet i åpenbare misbrukstilfeller, tilsvarende allmgjl. § 12 annet og tredje ledd og ny aml. § 14-12c annet og tredje ledd. Dersom det viser seg å bli behov for slike bestemmelser, mener utvalget at slike kan gis i forskrift.

Kapittel 10
Ansettelse mv.

10.1 Innledning

Lovutkastet kap. III om ansettelse mv. inneholder bestemmelser om arbeidsavtalen, prøvetid, informasjon om ledige stillinger, midlertidig ansettelse og fortrinnsrett, samt dokumentasjonskrav ved bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet.

Sjømannsloven gir regler om arbeidsavtalens form, prøvetid og midlertidig ansettelse i § 3 og regler om fortrinnsrett i § 19 nr. 2. Ved endringen av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft) ble det innført rett for sjømannen til bistand ved inngåelse av arbeidsavtalen i § 3 nr. 1 første ledd tredje punktum. Dette var en gjennomføring av MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav b.

Mandatet nevner reglene om fortrinnsrett, innleie og midlertidige ansettelser som eksempler på at arbeidsmiljølovens vern er styrket i senere år. Arbeidsmiljøloven gir, i motsetning til sjømannsloven, fortrinnsrett for deltidsansatte og regulerer utvelgelsen blant flere fortrinnsberettigede. Mens adgangen til innleie av arbeidskraft er begrenset etter arbeidsmiljøloven, er dette ikke regulert i sjømannsloven. Arbeidsmiljøloven gir videre en mer detaljert regulering av midlertidig ansettelse. I tråd med mandatet vil utvalget vurdere om det er hensiktsmessig at slike rettigheter skal gjøres gjeldende for arbeidstakere på skip. Fortrinnsrett, innleie og midlertidig ansettelse drøftes i punkt 10.2 til 10.4.

Både sjømannsloven og arbeidsmiljøloven setter en grense på seks måneder for avtale om prøvetid, men arbeidsmiljøloven stiller krav om skriftlighet og åpner for forlengelse ved fravær. På denne bakgrunn vil utvalget vurdere endringer i prøvetidsreglene. Dette drøftes i punkt 10.5.

10.2 Fortrinnsrett

10.2.1 Behovet for styrket fortrinnsrett

Sjml. § 19 nr. 2 gir sjømann som er sagt opp på grunn av mangel på arbeid, som hovedregel fortrinnsrett til nyansettelse i rederiet i inntil ett år. Fortrinnsretten gjelder kun for sjømann som har vært ansatt i minst 12 måneder i de to siste år. Det fremgår forutsetningsvis at opphør etter utløp av midlertidig ansettelse er omfattet av fortrinnsretten. Se for øvrig om fortrinnsretten i punkt. 4.3.4.1.

Generelt sett er arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett klarere og gir et sterkere vern enn etter sjømannsloven.

Arbeidsmiljøloven gir fortrinnsrett ved arbeidsmangel i § 14-2. Her er det imidlertid satt vilkår om at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og gitt regler om valget mellom flere fortrinnsberettigede. Det er uttrykkelig fastsatt at midlertidig ansatt som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, som hovedregel har fortrinnsrett. Det samme gjelder arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse. Arbeidstaker i vikariat er særskilt unntatt fra fortrinnsrett. Grunnen er at et vikariat ikke opphører på grunn av arbeidsmangel, men fordi stillingsinnehaveren kommer tilbake.

Fortrinnsrett for deltidsansatte i aml. § 14-3 har ingen parallell i sjømannsloven. Sjømannsloven inneholder heller ingen plikt for arbeidsgiver til å informere om ledige stillinger i virksomheten som i aml. § 14-1. Virkningene av brudd på regler om fortrinnsrett er særskilt regulert i aml. § 14-4, men ikke i sjømannsloven.

Fortrinnsrett begrenser arbeidsgivers rett til fritt å velge hvem som skal ansettes ved nyansettelser. Reglene griper imidlertid ikke inn i selve oppsigelsesadgangen eller adgangen til å ansette midlertidig eller på deltid. Fortrinnsrett ved arbeidsmangel er begrunnet i at det bidrar til et effektivt stillingsvern. Reglene hindrer at kortvarige bedriftsinnskrenkninger kan benyttes for å skifte ut arbeidstakere. Fortrinnsrett for deltidsansatte bidrar til stillingsvern i en annen forstand, ved å motvirke ufrivillig deltid, se nærmere nedenfor i punkt 10.2.2.

Utvalgets utgangspunkt er at stillingsvernet til sjøs bør være på samme nivå som i arbeidslivet

ellers, se punkt 7.6. Regler om fortrinnsrett inngår i stillingsvernet i bred forstand. Utvalget går derfor inn for å klargjøre og styrke reguleringen av fortrinnsrett etter mønster av arbeidsmiljøloven, og med hensyn til de særlige forholdene til sjøs.

Anvendelse av reglene om fortrinnsrett for arbeidstaker som er oppsagt i forbindelse med konkurs mv. er særskilt regulert i aml. § 14-2 syvende og åttende ledd. Der virksomheten fortsetter eller gjenopptas slik at den må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet, gjelder reglene tilsvarende. Utvalget legger til grunn at samme løsning vil følge av en tolkning av utkastet § 3-6. Utvalget ser følgelig ikke behov for en uttrykkelig lovfesting.

Sjømannsloven oppstiller på sin side enkelte vilkår og unntak som ikke har noe motstykke i arbeidsmiljøloven. Etter sjml. 19 nr. 2 første ledd tredje punktum er fortrinnsrett for midlertidig ansatt sjømann betinget av at sjømannen senest ved fratreden gir skriftlig varsel om at han vil gjøre fortrinnsretten gjeldende. Varsling er innarbeidet i næringen og skaper forutberegnelighet for arbeidsgiver. Utvalget mener på denne bakgrunn at vilkåret bør videreføres.

Fortrinnsrett kan fravikes når rederiet må ansette straks og fortrinnsberettiget sjømann ikke kan varsles eller tiltre i tide, jf. sjml. § 19 nr. 2 første ledd siste punktum. Bestemmelsen er praktisk viktig der et uventet bemanningsbehov oppstår kort tid før avreise. Unntaket bør derfor videreføres.

10.2.2 Særlig om fortrinnsrett for deltidsansatte

Sjømannsloven hjemler ingen fortrinnsrett for deltidsansatte. Deltidsansatte har siden 2005 hatt fortrinnsrett etter aml. § 14-3. Bestemmelsen gir deltidsansatt fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en nyansettelse.

Fortrinnsrett for deltidsansatte har til formål å motvirke ufrivillig deltid. Bekjempelse av ufrivillig deltid regnes som et likestillingspolitisk virkemiddel siden det hovedsakelig er kvinner som arbeider deltid.

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. Utvalget ønsker imidlertid en skipsarbeidslov som tar høyde for at slike problemer kan oppstå. Utvalget foreslår derfor å innføre fortrinnsrett for deltidsansatte etter mønster av aml. § 14-3.

En slik fortrinnsrett bør, på samme måte som fortrinnsrett ved arbeidsmangel, være betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for den aktuelle stillingsutvidelsen. For å sikre at ikke fortrinnsretten slår urimelig ut for arbeidsgiver, bør retten også være betinget av at den ikke innebærer vesentlige ulemper for virksomheten. Dette er i tråd med aml. § 14-3.

Utvalget legger til grunn at prioritetsrekkefølgen mellom ulike fortrinnsberettigede bør tilsvare arbeidsmiljølovens system. En deltidsansatt er fast ansatt, mens en som er oppsagt på grunn av arbeidsmangel, står uten arbeid. Den alminnelige fortrinnsretten bør derfor ha prioritet fremfor fortrinnsretten for deltidsansatte. Samtidig er det rimelig å gi en som er fast ansatt på deltid, prioritet fremfor en midlertidig ansatt som ikke har fått et nytt engasjement.

10.2.3 Informasjonsplikt og virkningene ved brudd

I aml. § 14-1 pålegges arbeidsgiver plikt til å informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Formålet med informasjonsplikten er å bidra til at fortrinnsberettigede arbeidstakere kan gjøre fortrinnsretten gjeldende. Sjømannsloven inneholder ingen slik bestemmelse.

Utvalget mener det er naturlig at skipsarbeidsloven legger til rette for at fortrinnsretten fungerer i praksis. Utvalget foreslår derfor å innføre en informasjonsplikt etter mønster av aml. § 14-1. Ettersom kravene til informasjon etter denne bestemmelsen ikke er høye, vil plikten ikke legge urimelige byrder på arbeidsgiver.

Sjømannsloven regulerer ikke uttrykkelig virkningene av brudd på fortrinnsrett slik arbeidsmiljøloven gjør i § 14-4. Ved brudd skal retten for det første kunne avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig. For det andre kan arbeidstaker kreve erstatning som fastsettes etter de reglene som gjelder ved usaklig oppsigelse. Utvalget ønsker å klargjøre rettstilstanden i sjøfart ved å lovfeste en tilsvarende løsning.

10.3 Innleie

10.3.1 Bakgrunn

Sjømannsloven regulerer ikke adgangen til innleie av arbeidskraft, og det er ikke antatt å gjelde noen begrensninger i adgangen til bruk av bemanningsselskap eller andre former for innleie.[1] I

[1] Dalheim m.fl. 2008 s. 77.

arbeidsmiljøloven er det i §§ 14-12 til 14-14 satt strenge begrensninger for adgangen til innleie. På bakgrunn av EUs vikarbyrådirektiv er det ved lovendring juni 2012 vedtatt nye innleiebestemmelser. Disse bestemmelsene skal tre kraft 1. juli 2013, se nærmere i punkt 9.4.2.

Dagens regulering av innleie må ses i sammenheng med reguleringen i tidligere sysselsettingslov og dagens arbeidsmarkedslov.

Sysselsettingsloven satte fra 1971 et generelt forbud mot privat utleie av arbeidstakere, men åpnet for dispensasjoner. Dispensasjoner ble hovedsakelig gitt for «kontoryrker», ved tidsbegrensede dispensasjoner i perioden frem til 1983.[2] Det ble også ofte gitt dispensasjoner for sjøfolk.

I 2000 ble reguleringen vesentlig endret. Sysselsettingslovens forbud mot *utleie* ble opphevet. Det ble imidlertid stilt visse krav til formidlings-/utleievirksomheten, se formidlings- og utleieforskriften av samme år. Forskriftens krav omfattet formidling og utleie av sjøfolk. Blant annet var det ikke tillatt å ta betaling av arbeidssøkere eller å begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at arbeidet hos utleier var avsluttet. Det ble også innført organisatoriske krav til formidlings- og utleievirksomheter, blant annet at de skulle organiseres som aksjeselskap eller at de måtte stille bankgaranti. Etter forskriften skulle virksomhetene før oppstart sende melding til Aetat og sende årlige rapporter.

Samtidig ble det innført begrensninger i adgangen til *innleie* i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver kan som hovedregel bare leie inn arbeidskraft fra virksomheter som har til formål å drive utleie av arbeidskraft (vikarbyrå) i den utstrekning det er adgang til midlertidig ansettelse. En videre adgang gjelder dersom den som leies ut er fast ansatt i en virksomhet som *ikke* har til formål å drive utleie. Tilsvarende begrensninger i innleieadgangen ble ikke innført i sjømannsloven.

I 2004 ble sysselsettingsloven erstattet av arbeidsmarkedsloven. Her ble forbudet mot å kreve betaling fra arbeidstakeren og gjøre andre begrensende tiltak overfor arbeidstakeren opprettholdt, men det ble ikke lovfestet særskilte organisatoriske krav til virksomhetene. Det ble reist spørsmål om det overhodet var nødvendig med særskilt regulering av disse virksomhetene til forskjell fra det som gjelder ellers i næringslivet.[3] Det ble gitt en forskriftshjemmel dersom det skulle vise seg nødvendig å fastsette nærmere vilkår for virksomhetene, jf. arbeidsmarkedsloven § 26 andre ledd om privat arbeidsformidling og § 27 andre ledd om utleie av arbeidstakere.

Formidlings- og utleieforskriften av 2000 er opphevet. Ny forskrift om bemanningsforetak av 2008 er gitt med hjemmel i arbeidsmarkedsloven § 27 andre ledd og aml. § 18-3 og gjelder utleievirksomheter. Forskriften inneholder blant annet organisatoriske krav til virksomheten og at det skal sendes melding til Arbeidstilsynet. Forskriften gjelder imidlertid ikke for virksomheter som har til formål å drive utleie av sjøfolk, jf. forskriften § 1 annet ledd.

10.3.2 Krav til arbeidsformidlingsvirksomhet

I tidligere ILO-konvensjon nr. 9 gjaldt det et forbud mot privat formidling av sjøfolk. Forbudet ble opphevet ved ILO-konvensjon nr. 179. Denne konvensjonen satte krav til at formidlingsvirksomheten måtte være «i samsvar med et system for lisensiering eller sertifisering eller annen form for regulering». Lignende krav gjenfinnes i dag i MLC regel 1.4, se særlig standard A1.4 nr. 2. I formidlings- og utleieforskriften av 2000 ble det opprinnelig tatt inn spesielle regler for sjøfolk for å oppfylle forpliktelsene etter ILO-konvensjon nr. 179. Virksomheten måtte godkjennes av Aetat. Det skulle også dokumenteres at virksomheten hadde nødvendig kunnskap om sjøfartsnæringen og at den oppfylte «kravene til lisensiering satt etter konsultasjon med rederiers og sjøfolks respektive organisasjoner».

Etter at forskriften var fastsatt, vurderte departementet at sysselsettingsloven § 26 ikke ga hjemmel til å gi spesielle regler for formidling eller utleie av enkelte yrkesgrupper i forskrift, og bestemmelsen om sjøfolk ble opphevet. I arbeidsmarkedsloven § 26 tredje ledd og § 27 tredje ledd ble det tatt inn en forskriftshjemmel for nærmere regulering av virksomheter som driver formidling (§ 26) og utleie (§ 27) av sjøfolk. Forskriftshjemmelen er hittil ikke benyttet. Bemanningsforetaksforskriften av 2008 som stiller generelle krav til bemanningsforetak (utleiere av arbeidskraft), gjelder som nevnt ikke for virksomheter som har til formål å drive utleie av sjøfolk, jf. forskriften § 1 annet ledd.

MLC krever for det første at det stilles krav om at arbeidsformidlingstjenester som drives på statens territorium oppfyller konvensjonens krav, jf. regel 1.4 nr. 2. Som vist ovenfor er det foreløpig ikke stilt nærmere krav til virksomhet som formidler sjøfolk. Sjøfartsdirektoratet har derfor satt i gang arbeidet med forskrift med slike krav, som

[2] Prop. 74 L (2011-2012) s. 25.

[3] Ot.prp. nr. 62 (2003-2004) s. 38.

vil bli gitt med hjemmel i arbeidsmarkedsloven § 26.

MLC krever videre at rederi som benytter arbeidsformidlingstjenester med base i et land der MLC ikke gjelder, skal ha et ansvar for at disse virksomhetene oppfyller konvensjonens krav, jf. regel 1.4 nr. 3. Sjøfartsdirektoratet arbeider også med en forskrift med nærmere bestemmelser om rederiets ansvar. Et utkast til forskrift ble sendt på høring i 2011. Forskriften er foreslått hjemlet i ssl. § 16 annet ledd. Utvalget mener denne bestemmelsen er lite egnet som hjemmel for slike bestemmelser og finner det mer hensiktsmessig med en tydelig lovhjemmel i skipsarbeidsloven, se rett nedenfor.

Rederiets ansvar etter forskriftsutkastet består i å kunne dokumentere at virksomheten oppfyller nærmere bestemte krav. Utvalget har gått inn for at det er arbeidsgiver som er det primære pliktsubjektet etter skipsarbeidsloven, mens rederiet har en generell plikt til å påse at arbeidsgiver oppfyller sine plikter, se punkt 9.2 og 9.3. Utvalget mener at dette også bør gjenspeiles ved bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet. Utvalget vil derfor foreslå en bestemmelse om at arbeidsgiver som benytter arbeidsformidlingsvirksomhet, plikter å dokumentere at denne virksomheten oppfyller de kravene som er fastsatt i medhold av arbeidsmarkedsloven § 26. Kravet vil omfattes av rederiets påse-plikt på samme måte som lovens øvrige bestemmelser. Rederiet vil følgelig ha en plikt til å påse at arbeidsgiver har slik dokumentasjon. Utvalget foreslår videre hjemmel for forskrift med nærmere krav til dokumentasjonen.

10.3.3 Utvalgets vurdering

I sjøfart er det verken satt begrensninger for adgangen til innleie i sjømannsloven eller stilt krav til virksomheter som formidler eller leier ut arbeidskraft etter arbeidsmarkedsloven. Det fremgår av punkt 10.3.2 at krav til formidlingsvirksomhet for sjøfolk og visse dokumentasjonskrav for den som benytter slik virksomhet, synes å være på trappene. Utvalget foreslår en klar hjemmel for slike dokumentasjonskrav i skipsarbeidsloven, se utkastet § 3-9.

Spørsmålet er om skipsarbeidsloven bør begrense selve adgangen til innleie av arbeidskraft.

Entreprise anses ikke som innleie og faller utenfor arbeidsmiljølovens begrensninger. Grensen mellom innleie og entreprise er imidlertid vanskelig å trekke og beror på en helhetsvurdering av flere momenter. I utgangspunktet vil det foreligge entreprise når entreprenøren og ikke oppdragsgiver (innleier) har ledelsen av arbeidet, arbeidstakere som benyttes på oppdraget er oppdragsgiver uvedkommende, det er avtalt en fast pris, oppdraget er klart avgrenset, entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet og entreprenøren benytter egne materialer og verktøy.[4] Dersom oppdragsgiver (innleier) fastsetter og kontrollerer arbeidstid og stiller materiell, maskiner og verktøy til disposisjon, taler det for at det foreligger innleie.

Dette viser etter utvalgets syn at bruk av bemanningsselskap i skipsfart ofte vil kunne utgjøre innleie.

Skipsfart er i stor grad organisert slik at sjøfolk er ansatt i egne selskaper, enten selskapet er del av et fullintegrert rederi eller er et eksternt bemanningsselskap, se punkt 3.7. En regulering av innleie vil dermed kunne kreve radikale endringer i hvordan skipsfart er organisert. Dette er ikke hensiktsmessig i et konkurranseperspektiv.

Organiseringen av skipsfart innebærer videre at oppdragsgiver (innleier) gjerne er en annen enn det driftsansvarlige selskapet. Det kan være et eierselskap som inngår separate kontrakter om driften og bemanningen av skip. En begrensning i rederiets adgang til innleie vil ikke omfatte slike situasjoner.

Arbeidstakerorganisasjonene i skipsfart har ikke fremmet ønske om å endre dagens organisering. Organisasjonene har imidlertid vært opptatt av at det skal stilles krav som motvirker bruk av useriøse bemanningsforetak.

På denne bakgrunn har utvalget ikke funnet det hensiktsmessig å begrense adgangen til innleie i skipsarbeidsloven. I tillegg til arbeidsgivers primære ansvar for oppfyllelse av lovens krav, legger lovutkastet et omfattende ansvar på rederiet. Rederiet har en overordnet påse-plikt, et solidaransvar for arbeidstakers sentrale økonomiske rettigheter og i tillegg flere mer spesifikke plikter, se punkt 9. Utvalget finner at denne løsningen er bedre egnet til å motvirke bruk av useriøse arbeidsgivere/bemanningsforetak enn regler om innleie.

Videre vil utvalget peke på det pågående forskriftsarbeidet med krav til virksomheter som formidler sjøfolk, samt krav til dokumentasjon på at kravene er tilfredsstilt ved bruk av slik virksomhet, se ovenfor i punkt 10.3.2. Utvalget legger til grunn at også disse kravene vil bidra til å trygge ansettelsesvernet for sjøfolk.

---

[4] Prop. 74 L (2011-2012) s. 25.

Dersom innleie skulle vise seg å undergrave det organiserte arbeidslivet og føre til «sosial dumping», mener utvalget at en begrensning i adgangen til innleie bør tas opp til ny vurdering. Utvalget viser her til forslaget om en evaluering av hvordan ansvarsplasseringen etter skipsarbeidsloven fungerer etter fem år, se punkt 7.5.6.

10.4 Midlertidig ansettelse

10.4.1 Vilkår for midlertidig ansettelse

Den klare hovedregelen både etter sjømannsloven og arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal være fast ansatt. Fast ansettelse er av sentral betydning for arbeidstakeres rettsstilling. Mens oppsigelse av faste arbeidsforhold krever saklig grunn og utløser særskilte saksbehandlings- og prosessregler, opphører midlertidige arbeidsforhold ved utløpet av det avtalte tidsrommets utløp uten oppsigelse. Prinsippet om fast ansettelse anses å skape stabile rammer for arbeidsforholdet og bidra til at bedriftene beholder og videreutvikler nødvendig kompetanse.[5] Samtidig er det legitime hensyn som begrunner en viss unntaksadgang. Arbeidsgivere har behov for å kunne tilpasse arbeidsstokken ved svingninger i arbeidskraftbehovet. I fiskeri er selve virksomheten svært sesongpreget. I innenriksflåten er det store sesongvariasjoner i behovet for visse kategorier arbeidstakere. For eksempel er det behov for betydelige flere cateringmedarbeidere på hurtigruteskipene i høysesongen enn ellers i året. Arbeidstakeres rett til ferie og permisjon fra arbeidet medfører behov for å erstatte arbeidstakere midlertidig på samme måte som i arbeidslivets ellers. Både de særlige forholdene i næringen og hensynet til begge parters interesser tilsier dermed en viss adgang til midlertidige ansettelser.

Hovedregelen om fast ansettelse fremgår uttrykkelig av aml. § 14-9 første ledd, men ikke av sjømannsloven. Hensynet til informasjon og klarhet tilsier at et slikt sentralt prinsipp nedfelles i loven.

I sjml. § 3 nr. 3 er adgangen til midlertidig ansettelse betinget av at «arbeidets karakter tilsier det». Arbeidsmiljøloven synes å sette noe strengere vilkår for adgangen til midlertidig ansettelse enn sjømannsloven. I aml. § 14-9 første ledd bokstav a er midlertidig ansettelse betinget av at arbeidets karakter tilsier det *og* at arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Selv om ordlyden synes å stenge for det, er det lagt til grunn at sesongmessige svingninger etter omstendighetene kan gi grunnlag for å ansette ekstrahjelp eller tilkallingshjelp midlertidig.[6] At sesongansatte utfører samme type arbeid som helårsansatte, er altså ikke til hinder for midlertidig ansettelse. Det må vurderes konkret om arbeidskraftbehovet som skal dekkes er sesongmessig eller i realiteten er mer permanent.[7]

Adgangen til midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a og sjml. § 3 nr. 3 er dermed etter utvalgets syn i realiteten den samme. Utvalget går inn for å videreføre at adgangen til midlertidig ansettelse i skipsarbeidsloven skal være den samme som etter arbeidsmiljøloven.

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.

Begge lover åpner for midlertidig ansettelse i praksisarbeid. Videre er det en åpning for «vikariat» etter aml. § 14-9 første ledd bokstav b, og for «avløser for en bestemt sjømann» i sjml. § 3 nr. 3. Selv om sjømannslovens formulering er mer spesifikk, må bestemmelsene i hovedsak anses å tilsvare hverandre. Utvalget legger til grunn at en adgang til midlertidig ansettelse i praksisarbeid og vikariat i tråd med arbeidsmiljølovens formulering, vil videreføre gjeldende rett.

Arbeidsmiljøloven gir i tillegg særlige regler for arbeidsmarkedstiltak og for den organiserte idretten i bokstav d og e, adgang til tariffregulering for kunstnerisk arbeid mv., samt åremålsadgang for virksomhetens øverste leder i § 14-10. Utvalget ser ikke behov for tilsvarende bestemmelser i sjøfart.

10.4.2 Drøftingsplikt

I 2010 ble det tilføyd et nytt siste punkt i aml. § 14-9 første ledd, som pålegger arbeidsgiver å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte minst en gang per år. Bestemmelsen er en saksbehandlingsregel som ikke har direkte betydning for lovligheten av midlertidig ansettelse. Sjømannsloven gir ingen tilsvarende bestemmelse. Spørsmålet er om skipsarbeidsloven bør stille

[5] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 208.

[6] Fougner/Holo 2008 s. 652 med referanser.

[7] Se Rt. 1989 s. 1116 og Rt. 2005 s. 826.

krav om at bruken av midlertidige ansettelser drøftes.

Tilføyelsen i arbeidsmiljøloven hadde bakgrunn i Arbeidstilsynets erfaringer, som tilsa at løpende behov for arbeidskraft i overdreven grad ble løst ved midlertidige ansettelser. Departementets inntrykk var at dette ikke nødvendigvis skyldtes et bevisst ønske om å omgå loven, men like gjerne manglende kunnskap om regelverket og om fordelene ved faste ansettelser.[8]

Utvalget har ikke grunnlag for å hevde at adgangen til midlertidige ansettelser misbrukes i sjøfart. En drøftingsplikt vil imidlertid sette bruken av midlertidige ansettelser på dagsorden systematisk og regelmessig. Utvalget antar det vil bidra til økt bevissthet hos arbeidsgiverne om når midlertidige ansettelser er lovlige og hensiktsmessige. En drøftingsregel kan derfor være egnet for å hindre en uheldig utvikling.

I store deler av sjøfarten gjelder allerede tariffestede drøftingsplikter og i enkelte større virksomheter gjelder en alminnelig plikt til å drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene, se sjml. kap. IIB. Generelt må det kunne forventes at arbeidsgivere har oversikt over bruk og begrunnelse for midlertidig ansettelse i virksomheten. En særlig plikt til å drøfte bruken av midlertidig ansettelse vil derfor ikke legge vesentlig større byrder på arbeidsgiverne.

Utvalget vil på denne bakgrunn foreslå en tilsvarende drøftingsplikt som i aml. § 14-9 første ledd siste punktum.

10.4.3 Overgang til fast ansettelse

Etter sjml. § 5 nr. 3 skal en midlertidig ansatt sjømann som fortsetter i tjeneste ut over det som er skriftlig avtalt, anses som fast ansatt. Dette gjelder uavhengig av om det gjelder praksis-, vikar- eller annen type midlertidig arbeid. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at det kan avtales en ny midlertidig ansettelse.

En arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, skal etter aml. § 14-9 femte ledd anses som fast ansatt. Denne «fireårsregelen» er betinget av at midlertidigheten er hjemlet i § 14-9 første ledd bokstav a eller b, og gjelder følgelig ikke ved praksisarbeid.

Regler om automatisk overgang til fast ansettelse skal motvirke at midlertidig ansettelse benyttes for arbeid som i realiteten er fast og hindre at arbeidstakere blir gående for lenge i midlertidige stillinger. Etter utvalgets syn er sjømannslovens regulering mer egnet til dette enn arbeidsmiljølovens «fireårsregel». Sjømannslovens løsning gir vern av arbeidstaker også før det er gått fire år og styrker bevisstheten om at lovens hovedregel er fast ansettelse. At arbeidstaker fortsetter i tjeneste ut over det som er avtalt, er en god indikasjon på at arbeidet i realiteten er fast. Hvis det etter utløpet av en midlertidig ansettelse er aktuelt med en ny midlertidig stilling, vil sjømannslovens regel medføre at partene må avtale dette skriftlig. Dersom arbeidet videreføres uformelt, vil bestemmelsen automatisk gi fast ansettelse. Sjømannslovens løsning antas derfor å bidra til respekt for lovens krav om at viktige arbeidsvilkår skal nedfelles skriftlig.

10.5 Prøvetid

10.5.1 Prøvetidens lengde

I dag gir sjml. § 3 nr. 2 adgang til å avtale prøvetid på inntil seks måneder. Også aml. § 15-6 tredje ledd setter en grense på seks måneder for avtalt prøvetid.

Spørsmålet er om det i skipsarbeidsloven bør være adgang til å avtale prøvetid på mer enn seks måneder.

Under prøvetid gjelder et lempet oppsigelsesvern. Arbeidstaker kan sies opp på grunn manglende tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Det gjelder kortere oppsigelsesfrister. Rett til å fortsette i stillingen etter aml. § 15-11 gjelder i utgangspunktet ikke. Formålet med prøvetid er følgelig å gi arbeidsgiver mulighet til å kunne vurdere arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og pålitelighet.

Også arbeidstaker er tjent med at prøvetiden gir tilstrekkelig mulighet til å vise tilpasning til stillingen. Ved prøvetidens utløp må arbeidsgiver ta stilling til om arbeidstaker oppfyller stillingens krav. For kort prøvetid kan derfor lede til unødvendige eller forhastede oppsigelser.

Lengre prøvetid innebærer imidlertid en lengre periode med lempet oppsigelsesvern. Det ordinære oppsigelsesvernet er en sentral del av arbeidstakerbeskyttelsen i norsk rett. Etter utvalgets syn krever det derfor en særskilt begrunnelse å utsette det ordinære oppsigelsesvernet mer enn i dag.

De fleste arbeidstakere på skip har i dag arbeidstidsordninger som innebærer lengre arbeidsfrie perioder. I innenriksfart er arbeidstidsordningene vanligvis lagt opp slik at arbeidstakeren har minimum halvparten av tiden om bord og halvparten fri (1:1 vaktordning). Den effektive

[8] Prop. 104 L (2009-2010) s. 7.

tiden om bord i løpet av et halvt år er følgelig maks tre måneder. Sjøfartsdirektoratet godskriver kun den effektive tiden om bord som sertifikatgivende fartstid. Dette kan sies å gi en kortere effektiv tid i arbeid «på prøve» til sjøs.

Samtidig innebærer arbeidstidsordningene ofte lange arbeidsdager. Mange arbeider 12 timer i døgnet/ 84 timer i uken i vaktperioden og tilbringer fritiden mellom vaktene om bord. Dette bidrar til å styrke arbeidsgivers grunnlag for å vurdere arbeidstaker.

Samlet sett synes det ikke å være forskjeller som tilsier en annen regulering i skipsfart enn i arbeidslivet ellers. Utvalget foreslår derfor å videreføre dagens grense på seks måneder.

10.5.2 Krav om at prøvetid er skriftlig avtalt

Sjømannsloven stiller ikke krav om at prøvetid må være skriftlig avtalt. Etter arbeidsmiljøloven må prøvetid være skriftlig avtalt for å utløse det lempede kravet til oppsigelsesgrunn i aml. § 15-6 og kortere oppsigelsesfrist etter § 15-3 syvende ledd.

I prøvetiden gjelder et lempet oppsigelsesvern. Det er av stor betydning for arbeidstaker å ha klarhet og forutsigbarhet om det gjelder et alminnelig eller et lempet vern mot oppsigelse. Utvalget vil derfor foreslå at avtaler om en bestemt prøvetid må inngås skriftlig.

10.5.3 Adgang til forlengelse

Sjømannsloven regulerer ikke adgangen til å forlenge prøvetiden ut over seks måneder. Arbeidsmiljøloven åpner for forlengelse ved fravær i aml. § 15-6 fjerde ledd.

Adgangen til forlengelse ved fravær skal bidra til at arbeidsgiver har reell mulighet til å vurdere arbeidstakers tilpasning til arbeidet mv. De samme grunner som tilsier en utvidet adgang til å avtale prøvetid, taler for mulighet for forlengelse ved fravær i sjøfart.

En slik mulighet vil imidlertid redusere forutberegneligheten for arbeidstaker om når det alminnelige stillingsvernet inntrer. Arbeidstakers behov for forutberegnelighet er i aml. § 15-6 fjerde ledd søkt ivaretatt ved at adgangen er betinget av to krav til skriftlig orientering. Arbeidsgiver må for det første ha orientert skriftlig om adgangen til forlengelse ved ansettelsen. I tillegg må arbeidsgiver orientere om selve forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Skriftlighetskravene vil sikre at arbeidstaker er kjent med muligheten for forlengelser, og at arbeidstaker blir klar over det når forlengelse er aktuelt.

Etter utvalgets syn gir arbeidsmiljølovens regulering en hensiktsmessig avveining av partenes behov. Utvalget foreslår derfor en adgang til forlengelse etter mønster av aml. § 15-6 fjerde ledd.

10.6 Spesielle merknader til kapittel III

Til § 3-1 Krav om skriftlig arbeidsavtale

Bestemmelsen bygger på sjml. § 3 nr. 1 første ledd og stiller krav om at arbeidsavtalen inngås skriftlig, når skriftlig avtale skal foreligge og arbeidstakers rett til bistand ved utarbeidelsen av den. Kravene er tydeliggjort etter mønster fra arbeidsmiljøloven.

De nærmere kravene til avtalens innhold er i dag regulert i forskrift, mens kravene i arbeidsmiljøloven fremgår av lovteksten. Forskriftsregulering synes å fungere tilfredsstillende og utvalget går inn for å videreføre denne løsningen.

I utgangspunktet er det arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at kravene oppfylles, jf. § 2-2 første ledd. Rederiet har imidlertid plikt til å påse at arbeidsgiver etterlever kravene, jf. § 2-4 første ledd. Utvalget mener denne løsningen oppfyller kravene i MLC standard A2.1.

Første ledd første og annet punktum setter krav om at arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngås skriftlig og inneholde opplysninger som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. 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.

Tredje punktum krever at arbeidsavtalen skal angi hvem rederiet er i de tilfellene der arbeidsgiver er en annen enn rederiet. Videre skal det fremgå av avtalen hvilke plikter rederiet har i medhold av § 2-4. Hensikten er å sikre at arbeidstaker er informert om at visse rettigheter kan gjøres gjeldende overfor rederiet, og er informert om hvem som er rederiet.

Fjerde punktum regulerer situasjonen der det ved inngåelsen av arbeidsavtalen ikke er klart hvem som er rederiet, for eksempel fordi det ved ansettelsen ikke er avklart hvilket skip arbeidstaker skal arbeide på. Bestemmelsen åpner i slike situasjoner for at arbeidsgiver kan gi arbeidstaker skriftlig informasjon så snart det er klarlagt hvem som er rederiet. At det ikke er avklart hvem som er rederiet, skal altså ikke forsinke inngåelsen av skriftlig arbeidsavtale.

Dersom arbeidstaker er ansatt for å arbeide på skip tilhørende mer enn ett rederi, skal det ved tiltredelsen angis hvem som er rederiet for skipet der arbeidstaker tiltrer tjeneste. Når arbeidstaker så går over til å arbeide på skip tilhørende et annet rederi, må det enten tas inn i arbeidsavtalen eller gis skriftlig informasjon om hvem som nå er rederiet. Nærmere bestemmelser om krav til arbeidsavtalen eller skriftlig informasjon ved endring i arbeidsforholdet er forutsatt gitt i forskrift, jf. fjerde ledd bokstav d.

Samlet sett er formålet å sikre at rederiets plikter fremgår av den skriftlige arbeidsavtalen og at arbeidstaker til enhver tid skal ha et skriftlig dokument som angir hvem som er rederiet.

Annet ledd fastsetter når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge. Kravet er «snarest mulig» og senest når arbeidstaker tiltrer tjenesten om bord. Bestemmelsen kan fravikes i spesielle situasjoner gjennom forskrift gitt i medhold av fjerde ledd bokstav c.

Tredje ledd gir arbeidstaker rett til å la seg bistå av en tredjeperson ved utarbeidelse eller endring av arbeidsavtalen. Arbeidstaker står fritt til å velge hvem som bistår. Dette er i tråd med aml. § 14-5 første ledd tredje punktum.

Fjerde ledd gir forskriftshjemmel. *Bokstav a* og *d* hjemler forskrift om krav som etter arbeidsmiljøloven er regulert i §§ 14-6 og 14-8. *Bokstav d* åpner imidlertid for at skriftlig informasjon kan komme i stedet for endring av arbeidsavtalen. Dette tar særlig sikte på endring av hvem som er rederiet, se om første ledd tredje og fjerde punktum ovenfor.

Bokstav b viderefører dagens adgang til å gi forskrift om kontraktsformular. *Bokstav c* er ny og åpner for unntak fra kravet til når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge etter annet ledd. Unntaket dekker situasjoner der forhold utenfor partenes kontroll gjør det nødvendig å utsette utarbeidelsen av skriftlig avtale.

Det er foreslått adgang til å fravike forskrifter fastsatt i medhold av fjerde ledd i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Til § 3-2 Ansettelse med prøvetid

Bestemmelsen regulerer adgangen til å ansette med prøvetid. Oppsigelsesvernet i prøvetiden er særskilt regulert i § 5-5.

Første ledd viderefører adgangen til å inngå arbeidsavtale med en bestemt prøvetid, se punkt 10.5.1. Det er kun prøvetid på inntil seks måneder som lovlig kan avtales. Nytt er et uttrykkelig krav om at prøvetid må avtales skriftlig. Skriftlighet er en betingelse for at det lempede oppsigelsesvernet i § 5-5 og den kortere oppsigelsesfristen i § 5-2 tredje ledd kan gjøres gjeldende, se punkt 10.5.2.

Annet ledd gir adgang til å forlenge prøvetiden på visse betingelser ved fravær. Bestemmelsen er ny og tilsvarer aml. § 15-6 fjerde ledd. Fravær som er forårsaket av arbeidsgiver skal ikke gi adgang til forlengelse etter denne bestemmelsen. Se for øvrig punkt 10.5.3.

Til § 3-3 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Bestemmelsen er ny og tilsvarer aml. § 14-1. Arbeidsgiver pålegges å informere om ledige stillinger i sin virksomhet. Formålet er å legge til rette for at arbeidstakere med fortrinnsrett kan gjøre fortrinnsretten gjeldende. Selve fortrinnsretten er regulert i §§ 3-6, 3-7 og 3-8.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Informasjonsplikten innebærer ikke et krav om at informasjonen må formidles individuelt til den enkelte arbeidstaker. Plikten vil være oppfylt ved generelle meddelelser rettet mot arbeidstakerne, for eksempel i informasjonsskriv eller på virksomhetens nettside.

Informasjonsplikten er i første rekke et offentligrettslig krav. Alminnelige erstatningsrettslige regler vil i særlige tilfelle kunne lede til erstatningsansvar overfor en arbeidstaker som har lidt tap som følge av brudd på plikten.

Til § 3-4 Midlertidig ansettelse

Bestemmelsen er bygd opp etter mønster av aml. § 14-9. Bestemmelsen viderefører de materielle vilkårene for midlertidig ansettelse etter sjømannsloven, som i realiteten tilsvarer adgangen til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd slår i første punktum fast hovedregelen om fast ansettelse. Annet punktum setter vilkår for adgang til midlertidig ansettelse.

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. Nøkkelvilkåret er altså om arbeidets karakter tilsier midlertidig ansettelse. Dette antas i realiteten å gi samme adgang til midlertidig ansettelse som etter arbeidsmiljøloven, se nærmere i punkt 10.4.1.

I forarbeidene til § 3 nr. 3 fremgår det at med arbeid av forbigående varighet menes arbeidsopp-

drag 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.[9] Videre er det forutsatt at rederiene ikke skal måtte ha flere fast ansatte enn det på årsbasis er behov for.[10] Utvalgets forslag fører denne forståelsen videre.

Bokstav b og *c* åpner for midlertidig ansettelse i vikariater og for praksisarbeid. Dette er en videreføring av sjml. § 3 nr. 3 annet punktum. Ordlyden er i samsvar med de tilsvarende bestemmelsene i aml. § 14-9 første ledd bokstav b og c.

Annet og tredje ledd regulerer opphør av midlertidige arbeidsforhold.

Annet ledd er ny og setter krav om skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden senest en måned i forveien for arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år. Bestemmelsen er inspirert av varslingskravet i aml. § 14-9 fjerde ledd. Her medfører for sent varsel at fratredelsestidspunktet utsettes til en måned etter at varsel er gitt. En slik rettsvirkning foreslås ikke i skipsarbeidsloven. Utvalget ønsker å videreføre sjømannslovens regel om overgang til fast ansettelse for arbeidstaker som fortsetter i tjeneste etter det avtalte fratredelsestidspunktet, se om tredje ledd nedenfor. Utsatt fratredelsestidspunkt ved forsinket varsling ville være en fortsettelse av tjenesten etter det avtalte fratredelsestidspunkt. Brudd på varslingsfristen ville dermed gitt rett til fast ansettelse etter tredje ledd. Det er etter utvalgets syn ikke grunn til at brudd på varslingsfristen skal få en slik konsekvens.

Etter *tredje ledd* er hovedregelen at midlertidige arbeidsforhold opphører ved utløpet av det avtalte tidsrommet eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, se *første punktum*. Det gjelder altså ikke noe krav til saklig grunn, som ved oppsigelse av faste arbeidsforhold, jf. § 5-6. Oppsigelsesfristene i § 5-2 kommer heller ikke til anvendelse. Etter annet ledd gjelder imidlertid en plikt til skriftlig varsel om fratreden overfor visse arbeidstakere.

Bestemmelsen åpner for at opphør av midlertidig arbeidsforhold kan reguleres på annen måte ved skriftlig avtale eller tariffavtale. Dette er i tråd med aml. § 14-9 femte ledd første punktum. For eksempel finnes det tariffavtalte oppsigelsesfrister for opphør av vikariat og sesongarbeid.

Annet punktum viderefører sjml. § 5 nr. 3 om at arbeidstaker som fortsetter i tjeneste etter det avtalte fratredelsestidspunktet, regnes som fast ansatt. Her skiller reguleringen seg fra «fireårsregelen» i aml. § 14-9 femte ledd annet punktum.

Fjerde ledd er ny og pålegger arbeidsgiver å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte minst en gang per år. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 14-9 første ledd siste punktum og skal forstås i tråd med den.

Siktemålet med drøftingene er ikke først og fremst å kontrollere lovligheten, men å belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av midlertidige ansettelser.

Kravet er drøfting minst en gang per år, men krav om hyppigere drøfting kan følge av annet regelverk eller avtaler. Dersom det ikke benyttes midlertidige ansettelser, vil det ikke være noe å drøfte.

Bestemmelsen forutsetter at arbeidsgiver i tilknytning til drøftingen gir den informasjon og dokumentasjon som er nødvendig for en reell drøfting av temaet. Dette er forhold arbeidsgiver må forventes å ha oversikt over.

Begrepet «tillitsvalgte» skal forstås på samme måte som i loven for øvrig, se særlig kap. XI om informasjon og drøfting. Dette innebærer at flere enn tillitsvalgte i tariffrettslig forstand er omfattet, for eksempel verneombud og andre valgte tillitspersoner som opptrer som representanter for arbeidstakerne.

Til § 3-5 Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

Bestemmelsen er ny og tilsvarer aml. § 14-11. Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse ikke er oppfylt, vil det foreligge et vanlig, fast arbeidsforhold.

Det er virkninger av *ulovlig* midlertidig ansettelse som reguleres. Bestemmelsen vil følgelig ikke komme til anvendelse der midlertidig ansettelse er hjemlet i unntak for NIS-skip. Det er likevel foreslått en uttrykkelig adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Etter *første ledd første punktum* skal ulovlig midlertidig ansettelse som hovedregel føre til at retten avsier dom for at arbeidsforholdet består. *Annet punktum* åpner for at retten unntaksvis kan bestemme at arbeidsforholdet opphører. Her er terskelen høy. Det kreves at det etter en konkret avveining av partenes interesser er åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Begge muligheter er betinget av partenes påstand.

Annet ledd gir hjemmel for å tilkjenne erstatning både for økonomisk og ikke-økonomisk tap ved ulovlig midlertidig ansettelse.

---

9 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 19.

10 Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 20.

Til § 3-6 Fortrinnsrett til ny ansettelse

Bestemmelsen regulerer fortrinnsrett ved arbeidsmangel og tilsvarer i det vesentlige sjml. § 19 nr. 2 og aml. § 14-2.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastsetter den alminnelige regelen om fortrinnsrett ved arbeidsmangel. Nytt er et lovfestet vilkår om at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen. Både personlige og faglige forutsetninger kan inngå i en vurdering av kvalifikasjonene. Kravet innebærer ikke at kvalifikasjonene må ligge høyere enn det som er normalt for stillingen.

Annet ledd klargjør i *bokstav a* at fortrinnsrett ved arbeidsmangel i utgangspunktet gjelder for midlertidig ansatt som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse.

Vikarer er uttrykkelig unntatt. Unntaket skal forstås i tråd med tilsvarende bestemmelse i aml. § 14-2 annet ledd.

Videre er fortrinnsretten etter bokstav a betinget av varsel fra arbeidstaker. Dette er en videreføring av varslingsregelen etter sjml. § 19 nr. 2 første ledd tredje punktum, men uten et krav om at varselet er skriftlig. Oppfyllelse av informasjonsplikten etter § 3-3 er en forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne gjøre gjeldende at fortrinnsretten er falt bort på grunn av manglende varsel. For øvrig er det i § 5-3 stilt krav om at det opplyses om fortrinnsretten ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold.

I *bokstav b* klargjøres at fortrinnsrett ved arbeidsmangel også gjelder for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling som alternativ til oppsigelse. Dette kan minne om deltidsansattes fortrinnsrett ved at arbeidstaker får fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en nyansettelse. Retten etter bokstav b går imidlertid foran den alminnelige fortrinnsretten for deltidsansatte, jf. § 3-7 tredje ledd.

Tredje ledd viderefører unntaket fra sjml. § 19 nr. 2 første ledd fjerde punktum og medfører ingen materielle endringer.

Fjerde ledd viderefører vilkåret om at arbeidstaker må ha vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene.

Femte ledd viderefører fortrinnsrettens varighet, som er ett år fra oppsigelsesfristens utløp. For midlertidig ansatte skal dette forstås slik at fristen regnes fra opphøret av den midlertidige arbeidsavtalen.

Sjette ledd viderefører regelen i sjml. § 19 nr. 2 annet ledd om bortfall av fortrinnsrett.

Syvende ledd er ny og regulerer valget mellom flere fortrinnsberettigede. Bestemmelsen krever at arbeidsgiver følger de samme utvelgelsesregler som ved nedbemanning. Selv om kriteriene skal være de samme, vil den konkrete avveiningen ikke nødvendigvis være den samme som på nedbemanningstidspunktet. For eksempel kan bedriftens behov for kompetanse ha endret seg når nye ansettelser skal skje. Det er forholdene på ansettelsestidspunktet som vil være avgjørende for den konkrete vurderingen. Prioritetsrekkefølgen mellom arbeidstakere med ulike typer fortrinnsrett er regulert i § 3-7 tredje ledd.

Til § 3-7 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Bestemmelsen er ny og regulerer fortrinnsrett for deltidsansatte. Bestemmelsen er hentet fra aml. § 14-3 og skal forstås på tilsvarende måte.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd innfører en alminnelig fortrinnsrett for deltidsansatte.

Annet ledd setter vilkår for fortrinnsretten. Arbeidstaker må være kvalifisert for stillingen og fortrinnsretten må ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Kvalifikasjonsvilkåret er det samme som ved arbeidsmangel, jf. § 3-6 første ledd.

Tredje ledd regulerer prioritetsrekkefølgen mellom ulike typer fortrinnsrett. Bestemmelsen innebærer at fortrinnsberettigede etter arbeidsmangel som har vært fast ansatt, har første prioritet. Deretter har deltidsansatte med fortrinnsrett prioritet. Fortrinnsberettigede etter arbeidsmangel som har vært midlertidig ansatt, har lavest prioritet. Valget mellom flere personer med samme type fortrinnsrett, reguleres av § 3-6 sjette ledd.

Til § 3-8 Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

Bestemmelsen er ny og regulerer virkningene av brudd på reglene om fortrinnsrett på samme måte som aml. § 14-4.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd regulerer ansettelse i stillingen. Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten som hovedregel avsi dom for ansettelse i stillingen. Unntak gjelder der dom for ansettelse finnes urimelig. Dette er ment som en sikkerhetsventil og må vurderes konkret. En praktisk situasjon vil være at en annen er ansatt i stillingen. I

forarbeidene til den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven heter det at det må vurderes på selvstendig grunnlag om det er saklig grunn til å si vedkommende opp.[11] Utvalget legger samme utgangspunktet til grunn, men vil presisere at urimelighetsvilkåret vil være oppfylt dersom det er ansatt en annen i stillingen, og det ikke er saklig grunn til å si opp vedkommende.

Annet ledd regulerer erstatning. Brudd på reglene om fortrinnsrett gir rett til erstatning fastsatt etter de samme reglene som gjelder ved usaklig oppsigelse.

[11] Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 204.

Til § 3-9 Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

Bestemmelsen er ny. Formålet med bestemmelsen er å gi en tydelig lovhjemmel for de krav MLC stiller ved bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet for sjøfolk, se nærmere i punkt 10.3.2.

Første ledd fastsetter en dokumentasjonsplikt for arbeidsgiver som benytter seg av arbeidsformidlingsvirksomhet. Dokumentasjonsplikt gjelder både ved bruk av formidlingstjenester som drives på norsk territorium og ved bruk av formidlingstjenester i andre land. Dokumentasjonsplikten er knyttet til nærmere krav som er stilt i forskrift til arbeidsmarkedsloven.

Annet ledd gir hjemmel for forskrift med nærmere bestemmelser om arbeidsgivers dokumentasjonsplikt.

Kapittel 11
Lønn mv.

11.1 Innledning

Lovutkastet kap. IV om lønn mv. samler bestemmelser om lønn og økonomiske forhold. Kapitlet gir bestemmelser om beregning av lønn og om utbetaling av, og adgangen til trekk i, lønn og feriepenger. Videre gis bestemmelser om lønn ved sykdom og skade, om rett til fri hjemreise samt om rederiets garantiplikt og inntreden i arbeidstakers rettigheter.

Sjømannsloven regulerer i kap. II avsnitt 2 (§§ 21 til 25), beregning og utbetaling av hyre. Hyre er i tillegg berørt i enkelte andre bestemmelser. Hyre ved skipsforlis er regulert i § 18 nr. 1 tredje ledd, mens hyre ved sykdom og skade er regulert i § 28 nr. 2. Andre økonomiske forhold, som rett til fri hjemreise, er regulert ulike steder i loven.

Mandatet legger ingen særskilte føringer for regulering av lønn og økonomiske forhold. MLC inneholder imidlertid enkelte økonomiske rettigheter som norsk lovgivning skal sikre. Visse økonomiske forhold er nærmere regulert i regel 2.5 om hjemreise og regel 2.6 om erstatning til sjøfolk ved skipsforlis. Disse forpliktelsene vil dekkes av lovutkastet §§ 4-5 og 4-6.

Som vist i punkt 7.5.5 går utvalget inn for at arbeidsgiver er den primært ansvarlige for å sørge for arbeidstakeres rettigheter, herunder for de økonomiske rettighetene. I tillegg forslår utvalget at rederiet er solidarisk ansvarlig for arbeidstakers økonomiske krav etter lovutkastet kap. IV om lønn mv. Se nærmere om arbeidsgivers og rederiets ansvar i punkt 9.

Mens sjømannsloven regulerer «hyre», regulerer arbeidsmiljøloven «lønn». MLC har ingen ensartet terminologi. Utvalget vil derfor først drøfte hvilken terminologi lovutkastet bør bygge på (punkt 11.2). Så drøftes de særlige spørsmål som vederlagsordningen i fiskerisektoren reiser (punkt 11.3). Dernest drøfter utvalget endringer i retten til lønn ved sykdom (punkt 11.4). Bakgrunnen er at organisasjonene på arbeidsgiversiden har reist krav om endring av sjml. § 28 nr. 2 om hyre ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade. Til slutt gis spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene i utkastet kap. IV (punkt 11.5).

11.2 Terminologi

Vederlag for arbeid på skip er i sjømannsloven betegnet som «hyre». Vederlag for arbeid på land er i arbeidsmiljøloven betegnet som «lønn». Tariffreguleringen i sjøfart er normalt knyttet til «lønn». MLC inneholder en rekke ulike termer, som «wages», «pay», «salary», «renumeration», «benefits» og «allowances». Den norske oversettelsen er ikke konsistent og inneholder termer som «lønn», «godtgjørelse», «vederlag», «lønnsrelaterte ytelser» og «tillegg». I tillegg kommer underbegreper som «basic pay»/«grunnlønn» og «consolidated wages»/«fastlønn».

Kjernen i begrepene hyre/lønn er den samme: det økonomiske vederlaget for en arbeidstakers arbeidsinnsats. Nivået på hyre/lønn er ikke regulert i lov, men følger av kollektiv eller individuell avtale. Innenfor lovens rammer vil partene ha frihet til å fastsette beregningsmåten nærmere. Praksis for hvordan beregning skjer, er noe ulik. Mens hyre vanligvis beregnes ut fra dager i arbeid om bord på skipet, blir lønn normalt beregnet månedsvis. Samtidig forekommer det også at lønn fastsettes på timebasis eller ved akkord.

Utvalget mener at «lønn» bør erstatte «hyre» i skipsarbeidsloven. Dette vil gi loven en mer moderne språkbruk og nedtone ulikheten mellom arbeid på land og på skip. Utvalget understreker at endringen i terminologi ikke er ment som noen realitetsendring.

Randsonen for lønnsbegrepet er uklart. Grensedragningen beror på hva reguleringen gjelder og hvilke hensyn som gjør seg gjeldende. For eksempel omfatter retten til lik lønn for likt arbeid i tillegg til arbeidsvederlag, «alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren», jf. likestillingsloven § 5 fjerde ledd. Både lønn i ferie («feriepenger»), under syk-

dom («sykepenger») og permitteringslønn forstås snevrere. Variasjonen i språkbruken i MLC gjenspeiler at det kan være nyanser i ulike sammenhenger. Også i skipsarbeidsloven vil det nærmere innholdet av lønnsbegrepet kunne variere. Utvalget finner det derfor uhensiktsmessig å gi en definisjon av lønnsbegrepet i loven. Lønnsbegrepets konkrete innhold vil måtte fastlegges ved tolkning av den enkelte bestemmelse.

11.3 Vederlag i fiskeri

11.3.1 Bakgrunn

Vederlaget for arbeidet er i all hovedsak overlatt til partenes avtale, men sjømannsloven inneholder enkelte regler om utbetaling og beregning av hyre. Sjømannsloven får i utgangspunktet anvendelse for fiske- og fangstfartøyer. Virkeområdeforskriften gjør enkelte unntak, i første rekke for mindre fiske- og fangstfartøy.

For mindre fiske- og fangstfartøyer (under 100 brutto registertonn) gjelder de bestemmelsene som er særskilt nevnt i § 4, blant annet bestemmelsene om hyre i sjml. §§ 21, 23, 25 og 28. Slike fartøy er dermed unntatt fra reglene om utbetaling av hyren i sjml. § 22 og om fordeling av spart hyre i sjml. § 24. For større fiske- og fangstfartøyer (over 100 brutto registertonn) gjelder loven med enkelte begrensninger som er angitt i § 5. I tillegg kan Sjøfartsdirektoratet når særlige omstendigheter er tilstede, bestemme at grupper av personer på fiske- og fangstfartøyer helt eller delvis skal være unntatt fra loven, jf. § 6.

Vederlagsordningen i fiskeri er spesiell og skiller seg fra andre deler av sjøfarten. Vederlag for arbeidsinnsats gis i hovedsak i form av lott. Enkelte stillinger har en grunnhyre, men lott vil utgjøre hovedinntekten også i disse tilfellene.

Lott er en andel av det økonomiske utbyttet fra fisket. Lott fastsettes som en bestemt andel av fangstens bruttoverdi med fradrag for de driftsutgifter som knytter seg til den enkelte reise, det vil si til fangstens nettoverdi.[1] Det varierer hvordan lotten utbetales. Dersom deler av lotten forskutteres gjennom månedlige utbetalinger, vil det skje en endelig avregning når resultatet av fisket er klart, vanligvis ved årets slutt.

Lotten beregnes altså ut fra arbeidsresultatet (fisket) og ikke ut fra arbeidsinnsatsen. I skattemessig sammenheng betraktes lott ikke som arbeidsinntekt, men som næringsinntekt. Vederlag i lott er likevel ikke til hinder for at fiskeren kan anses som arbeidstaker i relasjon til reglene i sjømannsloven. En fisker med vederlag i lott kan dermed anses som arbeidstaker etter arbeidsrettslige regler og som selvstendig næringsdrivende etter skatterettslige regler.

Der det er avtalt en grunnhyre, vil denne normalt knyttes til antall dager i fiske eller på sjøen. Vederlag i fiskeri er dermed grunnleggende annerledes enn i sjøfarten for øvrig. Her fastsettes lønnen vanligvis til et beløp pr. måned og løper uavhengig av vakt- og friperioder.

11.3.2 Nærmere om forståelsen av dagens regler

Som det vil fremgå nedenfor bruker teorien begrepet løpende tidshyre som en motsats til lott, men tar ikke stilling til hvordan løpende tidshyre nærmere skal forstås. Utvalget forstår løpende tidshyre som den vederlagsordningen som er vanlig i sjøfarten for øvrig: Lønn som på forhånd er avtalt til fast beløp pr. måned eller annen tidsperiode, og som løper uavhengig av vakt- og friperioder. Med utvalgets terminologi kalles denne type vederlag *løpende tidslønn*.

Forskriften om sjømannslovens virkeområde indikerer at regler om hyre kommer til anvendelse på vederlag fastsatt i form av lott. I forskriften § 2 nr. 2 bokstav c heter det at hyre skal likestilles med «lønn eller annen godtgjørelse for arbeid utført i tjenesten, herunder lott eller annen prosentandel i fangst». Dette er imidlertid kun et utgangspunkt.

I teorien er det lagt til grunn at lovens bestemmelser om *beregningen* av hyre i § 21 forutsetter at det er avtalt løpende tidshyre og følgelig ikke får anvendelse på lott.[2] Beregningen av lott fastsettes derfor fullt ut ved individuell eller kollektiv avtale. Mindre fiske- og fangstfartøyer er som nevnt unntatt fra reglene om *utbetalingen* av hyre i sjml. § 22. Reguleringen av adgangen til *fradrag* i hyren i sjml. § 23 omfatter alle former for arbeidsvederlag, dermed også lott.[3] Bestemmelsen åpner imidlertid for at fradrag kan fastsettes i tariffavtale eller ved individuelt samtykke.

Loven gir enkelte regler om hyre i spesielle situasjoner. Etterlattes rett til en måneds hyre ved dødsfall etter § 25 er antatt også å gjelde der sjømannen er avlønnet med reisehyre eller lott.[4] Det samme gjelder bestemmelsen om fordeling av spart hyre (kortmannshyre) i § 24.[5] Mindre fiske-

[1] Andreassen 1983 s. 67.

[2] Skoghøy 2011 note 258 til sjml. § 21.

[3] Skoghøy 2011 note 276 til sjml. § 23.

[4] Skoghøy 2011 note 301 til sjml. § 18.

og fangstfartøyer er imidlertid unntatt fra bestemmelsen om kortmannshyre, jf. forskriften § 4.

Så langt utvalget kjenner til, tar teorien ikke uttrykkelig stilling til om retten til hyre ved arbeidsledighet på grunn av skipsforlis etter § 18 nr. 1 tredje ledd og sjømanns rett til hyre ved arbeidsuførhet etter § 28 nr. 2, omfatter lott og annen resultatbasert avlønning. Etter utvalgets erfaring praktiseres ikke disse bestemmelsene i fiskeri. Tariffavtalene i fiskeri gir imidlertid rettigheter som supplerer folketrygdens rettigheter ved sykdom.

Inntil nylig har det vært en egen forskrift om arbeidsledighetstrygd i fiskeri, men denne ble opphevet i 2011. Etter det utvalget forstår, får arbeidsledige fiskere i dag vanlige ytelser etter folketrygdeloven.

For fiskere gjelder en særskilt garantiordning etter forskrift 26. januar 1990 nr. 68 (garantiordningsforskriften). Formålet er å sikre en viss minsteinntekt ved fiske.[6] Fiskere gis garantilott etter bestemte satser, på nærmere vilkår og etter søknad. Ordningen er finansiert over statsbudsjettet og administreres av Garantikassen for fiskere. Garantilotten er et minimumsbeløp som kan komme til utbetaling der fisket av ulike årsaker slår feil, men dekker ikke de som ikke deltar i fisket, for eksempel ved arbeidsuførhet.

På denne bakgrunn forstår utvalget sjml. § 18 nr. 1 tredje ledd (hyre ved arbeidsledighet på grunn av skipsforslis) og sjml. § 28 nr. 2 (arbeidsuførhet på grunn av sykdom og skade) slik at de ikke omfatter lott og annet vederlag som etter avtalen er betinget av faktisk utført arbeid.

11.3.3 Utvalgets vurdering

Utvalget ønsker at dagens praktisering av reglene skal kunne videreføres. Hensynet til brukervennlighet tilsier imidlertid en klargjøring av reglenes anvendelse i fiskeri.

Der bestemmelsene kommer til anvendelse på alle former for vederlag, herunder lott og annet resultatbasert vederlag, anser utvalget det tilstrekkelig å poengtere dette i merknadene. Dette gjelder utkastet §§ 4-2, 4-3 og 4-8. Det er gitt forskriftshjemmel der det kan være grunn til å fastsette visse særregler.

De bestemmelsene som forutsetter at det er avtalt løpende tidslønn, vil i praksis ikke komme til anvendelse på arbeidstakere på fiskefartøy ettersom vederlaget i all hovedsak er fastsatt i lott eller på annen måte er knyttet til faktisk utført arbeid. Dette gjelder utkastet §§ 4-1, 4-4 og 4-5.

At bestemmelsene har en slik begrenset anvendelse, bør etter utvalgets syn fremgå av lovteksten. Videre tar utvalget utgangspunkt i skillet mellom lott/resultatbaserte vederlag og vederlag i form av løpende tidslønn. Løpende tidslønn er en forhåndsavtalt fast godtgjørelse for arbeid i et bestemt tidsrom, se nærmere ovenfor i punkt 11.3.2.

Utkastet § 4-1 regulerer beregningen av lønn. Her finner utvalget det tilstrekkelig å klargjøre at bestemmelsen ikke kommer til anvendelse ved beregning og utbetaling av lott i fiskeri. Beregningsreglene vil dermed gjelde på vanlig måte for andre vederlagsformer enn lott.

Utkastet §§ 4-4 og 4-5 regulerer lønn ved sykdom/skade og skipsforlis. Her finner utvalget det nødvendig å klargjøre at bestemmelsene som et utgangspunkt ikke kommer til anvendelse i fiskeri. Samtidig bør det fremgå at reglene får anvendelse på vanlig måte for stillinger i fiskeri der det er avtalt løpende tidslønn. For eksempel kan det tenkes at medarbeidere på særvilkårsavtale har fast månedslønn. Forslaget til lovtekst tar høyde for dette, se nærmere i de spesielle merknadene. Dette innebærer altså at det gjelder rett til lønn ved sykdom/skade og skipsforlis for de arbeidstakere i fiskeri som lønnes med et fast beløp pr. måned, uavhengig av vakt- og friperioder. Dersom en arbeidstaker får vederlag både i form av lott og løpende tidslønn, skal bestemmelsene gjelde for den delen av vederlaget som utgjør løpende tidslønn.

Bestemmelsen i § 4-7 om rederiets plikt til å stille garanti overfor visse arbeidstakere, har ingen aktualitet i fiskeri ettersom den kun gjelder skip som ikke kan drive lovlig fiske i Norge.

ILO-konvensjon nr. 188 gir enkelte bestemmelser om fiskeres vederlag og økonomiske rettigheter, se særlig art. 23, 24, 34, 38 og 39. Se nærmere om konvensjonen i punkt 5.2.4. Det er lagt til grunn at gjeldende lovgivning oppfyller konvensjonens krav.[7] Ettersom utvalgets forslag tar sikte på å videreføre og klargjøre gjeldende rett, legger utvalget til grunn at lovutkastet er i overensstemmelse med konvensjonen.

---

5 Skoghøy 2011 note 292 til sjml. § 24.

6 http://www.garantikassen.no/no/ordningene/garantiordningen/.

7 St.meld. nr. 30 (2007-2008) s. 1-2.

11.4 Lønn ved sykdom og skade

11.4.1 Bakgrunn

Sjml. § 28 nr. 2 gir sjømann som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade, rett til hyre så lenge ansettelsesforholdet består. Ved vedtakelsen av sjømannsloven i 1975 var retten til hyre begrenset til maksimalt to eller tre måneder, avhengig av ansettelsestid. I dag faller retten til hyre bort i den utstrekning sjømannen har rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8, jf. annet punktum. Denne begrensningen ble tatt inn i loven i 1978 i sammenheng med styrking av rett til sykepenger etter folketrygdloven.[8]

Bestemmelsen ble i 1975 begrunnet i at sjømenn var dårligere stilt enn arbeidstakere på land, der tariffavtalte sykelønnsrettigheter var under utvikling for store grupper arbeidstakere.[9] Det var også vist til det «løsarbeidersystemet» som da gjaldt, med midlertidig ansettelse på det enkelte skip som hovedregel. Videre ga sjml. § 14 hjemmel for å avskjedige sjømann som ble arbeidsufør over lengre tid på grunn av sykdom og skade.

Ved lovendring i 1985 ble det innført en hovedregel om fast ansettelse i rederiet. Det ble også gitt et særskilt vern mot oppsigelse på grunn av sykdom og skade i sjml. § 14. Retten til sykehyre ble likevel opprettholdt med henvisning til at situasjonen for sjømenn ved sykdom og skade «kunne være så vidt spesiell at det ikke kan anses urimelig å opprettholde den noe høyere godtgjørelse som således har fulgt av sjømannsloven».[10] I en lagsmannsrettsdom er det lagt til grunn at retten til sykehyre ikke faller bort ved utløpet av sykepengeperioden.[11] Her fant retten videre at ikke bare sykepenger, men også andre trygdeytelser som kompenserer for lønn under sykdom, går til fradrag i retten til sykehyre. Der arbeidstaker ved utløpet av sykepengeperioden gikk over på attførings- eller rehabiliteringsstønad, ville arbeidsgiver altså måtte betale differansen mellom hyren og trygdeytelsen.

Fra 1. mars 2010 trådte det i kraft en ny forskrift om arbeidsavklaringspenger.[12] Arbeidsavklaringspengene har erstattet tidsbegrenset uførestønad, attføringspenger og rehabiliteringspenger. Etter forskriften § 14 skal lønnsytelser fra arbeidsgiver trekkes fra arbeidsavklaringspengene, krone for krone. Arbeidsgivers fulle lønnsplikt så lenge arbeidsforholdet består etter sjml. § 28 nr. 2, innebærer at det ikke ytes arbeidsavklaringspenger til sjøfolk. Med andre ord har arbeidsgiver plikt til å yte lønn uavkortet når retten til sykepenger opphører.

MLC krever at sjøfolk skal være beskyttet mot de økonomiske følgene av sykdom, skade eller død i forbindelse med arbeidet, se regel 4.2 om rederes erstatningsansvar. Etter standard A4.2 nr. 4 skal hel eller delvis lønnskompensasjon minimum gis i en periode på 16 uker. Konvensjonen bygger imidlertid på et snevrere sykdoms- og skadebegrep enn sjømannsloven. Konvensjonens krav er knyttet til sykdom, skade eller død som inntreffer mens arbeidstakeren er i arbeid i henhold til en ansettelsesavtale, eller som oppstår som følge av ansettelsen i henhold til slik avtale, jf. regel 4.2 nr. 1. I standard A4.2 nr. 5 er det åpnet for at rederens ansvar kan avgrenses mot skade som ikke er pådratt i skipets tjeneste.

11.4.2 Utvalgets vurdering

Gjennomgangen ovenfor viser at det har utviklet seg et sterkt vern av sjøfolks økonomiske rettigheter ved sykdom og skade. Reglene innebærer at arbeidsgivere etter sjømannsloven har et vesentlig større økonomisk ansvar ved sykdom og skade enn arbeidsgivere ellers.

Mens ftrl. § 8-10 setter et tak på 6 G for sykepenger, setter sjømannsloven ingen begrensning for lønnens størrelse. Etter ftrl. § 8-19 har arbeidsgiver plikt til å yte sykepenger i en periode på 16 dager (arbeidsgiverperioden). Deretter yter trygden sykepenger, som hovedregel i inntil 250 dager, jf. ftrl. § 8-12. Etter sjømannsloven gjelder arbeidsgivers lønnsplikt så lenge ansettelsesforholdet består. Der sjømann har vært ansatt i minst fem år eller arbeidsuførheten er pådratt i forbindelse med tjenesten, er sjømannen vernet mot oppsigelse i 12 måneder. Arbeidsforholdet vil derfor ofte bestå ut over sykepengeperioden. Reglene om arbeidsavklaringspenger har ført til at arbeidsgiver har full lønnsplikt når retten til sykepenger faller bort. Det er ikke upraktisk at arbeidstakere på skip ikke har fullt medlemskap i folketrygden. Der trygdedekningen er begrenset, øker arbeidsgivers lønnsplikt tilsvarende.

Den betydelige forskjellen mellom arbeidsgiveres ansvar etter sjømannsloven og i arbeidslivet for øvrig, er bakgrunnen for at organisasjonene på arbeidsgiversiden har reist spørsmål om endring av reglene. Utvalget er enig i at det kan rei-

---

8 Ot.prp. nr. 61 (1977-78).
9 Ot.prp. nr. 43 (1973-74) s. 55.
10 Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 36.
11 LG-2007-59763.
12 Forskrift 10. februar 2010 nr. 152 om arbeidsavklaringspenger.

ses spørsmål om den økonomiske belastningen for arbeidsgivere i skipsfart er urimelig hard.

På den annen side taler hensynet til arbeidstaker mot å svekke deres rettigheter. I arbeidslivet for øvrig er det utviklet tariffregulering av sykelønnsrettigheter som kommer i tillegg til trygdeytelsene for store grupper arbeidstakere. Tariffreguleringen i skipsfart er tilpasset lovgivningen og gir normalt ikke supplerende sykelønnsrettigheter. Dette er et særtrekk ved skipsfart som utvalget mener det bør tas hensyn til. Videre har mange sjøfolk lønn som overstiger 6 G. En svekkelse av retten til lønn under sykdom vil derfor for mange redusere inntektssikringen ved sykdom betydelig.

Utvalget frykter imidlertid at dagens regler kan bidra til utstøting. Lønnsplikt så lenge arbeidsforholdet består kan bidra til at arbeidsforholdet bringes til opphør etter utløpet av verneperioden mot oppsigelse ved sykdom. Et fortsatt arbeidsforhold gir arbeidsuføre arbeidstakere bedre muligheter til å komme tilbake i arbeidslivet. Også arbeidstakere kan derfor være tjent med at det settes en grense for arbeidsgivers lønnsplikt.

Utvalgets flertall (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) vil på denne bakgrunn foreslå at lønnsplikten begrenses til 12 måneder. Begrensningen er ment som et kompromiss mellom arbeidsgiveres behov for mer sammenlignbare vilkår og arbeidstakeres behov for å beholde et opparbeidet vern. Begrensningen støter ikke an mot minimumsvernet i MLC. Forslaget vil dessuten motvirke mulige utstøtingseffekter ved at lønnsplikten ved sykdom og skade gjelder i samme periode som arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter § 5-7. Se nærmere om flertallets forslag i de spesielle merknadene til § 4-4.

Utvalget minner om at sjml. § 28 nr. 2 forstås slik at den ikke omfatter lott eller annet resultatbasert vederlag i fiskeri. Utvalget går inn for å videreføre denne begrensningen, men foreslår at dette klargjøres i lovteksten, se nærmere i punkt 11.3.

Utvalgets mindretall (Bondi) ser med unntak av minimumsreglene som følger av MLC, ingen grunn til andre regler om rett til lønn under sykdom for sjøfolk enn det som gjelder for arbeidstakere på land. For arbeidsforhold som omfattes av arbeidsmiljøloven er arbeidsgivers lønnsplikt ved sykdom begrenset til arbeidsgiverperioden på 16 dager etter ftrl. § 8-19.

Både gjeldende bestemmelse i sjml. § 28 nr. 2 og flertallets forslag får meget urimelige utslag blant annet gjennom at det ikke er et krav om at det faktisk skal ytes sykepenger etter ftrl. kap. 8. I de tilfeller arbeidstakerne av ulike årsaker ikke har rett til sykepenger, innebærer flertallets forslag at arbeidsgiver uansett vil ha full lønnsplikt i en periode på inntil ett år. Det forhold at flertallet begrenser lønnsplikten til en periode på ett år i forhold til dagens ordning der plikten gjelder så lenge ansettelsesforholdet består, bidrar ikke til å gjøre dette mindre urimelig. *Mindretallet* vil også vise til at sjøfolkenes rettigheter blir styrket på en rekke områder i den nye loven for eksempel gjennom styrkingen av oppsigelsesvernet ved sykdom der vernetiden for oppsigelse som følge av sykdom økes til 12 måneder for alle ansatte. Videre har rettsutviklingen i den senere tid også bidratt til å styrke oppsigelsesvernet. I Rt. 2011 s. 596 ble det slått fast at varig tap av helseattest ikke utgjør noe selvstendig grunnlag for oppsigelse, så lenge årsaken til tapet av helseattest har sammenheng med årsaken til at sjømannen er sykmeldt. Før denne avgjørelsen fulgte det av lagmannsrettspraksis at varig tap av helseattest var selvstendig grunnlag for oppsigelse, selv om man var innenfor verneperioden etter sjml. § 14.

11.5 Adgang til lønnstrekk ved rettsstridig fratreden

Sjømannsloven inneholder ingen hjemmel for lønnstrekk for erstatningskrav som følge av rettstridig fratreden. Aml. § 14-15 annet ledd bokstav e åpner for lønnstrekk når det gjelder erstatning for tap eller skade når arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.

Utvalgets flertall (Bull, Barstad, Bondi, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem og Thomassen) går inn for en tilsvarende bestemmelse i skipsarbeidsloven. *Flertallet* viser til at rettstridig fratreden fra arbeidsforhold på skip kan skape betydelige problemer. En adgang til lønnstrekk for et erstatningskrav vil kunne ha en preventiv effekt. Utvalgets forslag til lov innebærer på en rekke punkter en styrking av arbeidstakers rettigheter, begrunnet i ønsket om tilsvarende rettigheter som på land. *Flertallet* finner det da rimelig med en harmonisering med arbeidsmiljøloven også når det gjelder arbeidsgivers adgang til lønnstrekk.

Selv om det kan være enkelt å fastslå om arbeidstaker har fratrådt tjenesten, kan spørsmålet om fratreden var rettsstridig, by på tvil. *Flertallet* minner om at rederiet etter forslaget er solidarisk ansvarlig for arbeidstakers krav på lønn

mv., jf. § 2-4 tredje ledd. Dersom en arbeidsgiver gjennomfører urettmessig trekk begrunnet i påstått rettsstridig fratreden, vil arbeidstaker kunne rette krav mot rederiet. For øvrig vises det til at overtredelsesgebyr etter § 12-3 også kan være en aktuell sanksjon mot misbruk av trekkadgangen, se punkt 19.5. *Flertallet* mener derfor at lovforslaget inneholder tilstrekkelige sanksjonsmuligheter mot mulig misbruk av trekkadgangen.

Utvalgets mindretall (Avløyp, Berg og Mordt) er uenig i at det i skipsarbeidsloven innarbeides en ny regel for trekkadgang rettet mot arbeidstakers rettstridige fratreden. Det er innledningsvis grunn til å bemerke at til tross for at bestemmelsen eksisterte i arbeidsmiljøloven, ble den ikke innarbeidet ved lovendringen i 1985 da en foretok en harmonisering mellom sjømannsloven og daværende arbeidsmiljølov. Det var ønskelig å foreta en begrensning i den relativt vide trekkadgang som forelå da sjømannsloven fikk sin hovedrevisjon i 1975.

Til tross for denne innstrammingen har praksis likevel vist at det ikke er uvanlig at arbeidsgiver foretar trekk i hyre i strid med reglene i sjml. § 23 nr. 1 bokstav c. Denne åpner ikke for trekk på grunn av rettstridig adferd, men gir anledning til fradrag i hyren av visse årsaker forutsatt at dette er skriftlig erkjent av sjømannen eller fastsatt ved dom. Arbeidstakerorganisasjonene har til gode å se at arbeidsgiver har sikret seg dom før trekk foretas. Denne praksisen innebærer at arbeidstaker er den som må reise søksmål for å få utbetalt sitt tilgodehavende. Størrelsen på trekket er også vilkårlig. *Mindretallet* frykter at en utvidelse av trekkadgangen vil medføre økt misbruk. En stor andel av sjøfolkene på skip i NOR og særlig i NIS, er utenlandske statsborgere. Disse har minimale muligheter til å forfølge et krav i Norge grunnet kostnadene, ikke minst kravet om sikkerhetsstillelse for saksomkostninger etter tvisteloven § 20-11. I NIS er månedslønningene for utenlandske sjøfolk langt lavere enn norske lønnsnivåer og disse kan ikke forventes å dekke egne saksomkostninger ved engasjement av advokat i Norge. Utlendinger som blir utsatt for slike trekk, vil i praksis være rettsløse ved at de er uten midler til å få trekkets lovlighet rettslig prøvet.

Videre anfører *mindretallet* at det fra arbeidsgiversiden ikke er gitt noe grunnlag for innføring av denne regel, annet enn at den er fornuftig.

Utkastet inneholder hjemmel for forvaltningstiltak, overtredelsesgebyr og straff. *Mindretallet* mener at slike sanksjoner ikke vil være virkningsfulle og i praksis bare vil ramme de mest alvorlige tilfeller av systemfeil. Noen preventiv virkning i forhold til den enkelte overtredelse av forbudet mot trekk i lønn vil de foreslåtte sanksjonene ikke ha.

Å ha en erstatningsregel som kan gjøres gjeldende i en innfordringssituasjon vil etter mindretallets syn være langt mer effektivt og vil åpenbart kunne virke preventivt.

En erstatningsregel vil på samme måte som i stillingsvernssaker kunne omfatte et bredt spekter av hensyn hvor vel det velferdsmessige tap arbeidstaker lider ved å ikke motta opptjent lønn tillegges stor vekt. Man kan tenke seg gjort gjeldende konsekvenstap av uteblitt lønn og man kan tenke seg den rene oppreisning. Selve innkrevingen av den tilbakeholdte lønn vil rimeligvis falle utenfor erstatningsbestemmelsen idet det er et ordinært formueskrav. På samme måte som i stillingsvernssaker (utkastet § 5-11 annet ledd) og i diskrimineringssaker (utkastet § 10-9 første ledd) vil en slik erstatningsregel i praksis ha et objektivt grunnlag da det ikke vil være nødvendig å fastslå uaktsomhet på arbeidsgivers side. Ved at urettmessig trekk etter § 4-3 fastslås, vil grunnvilkåret for erstatningsplikt være oppfylt. På samme måte som i stillingsvernssaker vil det da i realiteten dreie seg om utmåling av erstatning. Som det fremgår av forslaget nedenfor vil subjektive forhold hos begge parter da inngå som elementer i utmålingen.

Mindretallet foreslår på denne bakgrunn et nytt fjerde ledd til utkastet § 4-3:

> Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom arbeidsgiver har foretatt urettmessig trekk etter denne bestemmelse. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

11.6 Spesielle merknader til kapittel IV

Kapittel IV Lønn mv.

Til § 4-1 Beregning av lønn

I utgangspunktet er lønnsnivå og beregningsmåte overlatt til individuell og kollektiv avtale. Bestemmelsen regulerer enkelte sider ved lønnsberegningen og er en forenklet videreføring av sjml. § 21.

Første ledd viderefører sjml. § 21 første ledd, men er noe enklere formulert. Det kan ikke avtales at lønnen løper fra et senere tidspunkt enn fra og med den dagen arbeidstakeren tiltrer tjenesten. Dette vil normalt være når arbeidstakeren til-

trer arbeidet om bord på skipet. Dersom arbeidstaker reiser under arbeidsgivers instruks for å nå frem til skipet, innebærer det at lønnen senest løper fra og med den dagen reisen starter.

Annet ledd regulerer beregningen av lønn pr. dag der månedslønn er avtalt. Bestemmelsen viderefører sjml. § 21 tredje ledd.

Tredje ledd regulerer lønnsberegningen der det er avtalt et bestemt beløp i lønn for en reise, og reisen får en annen varighet enn forutsatt i ansettelsesavtalen. Med mindre annet er avtalt har arbeidstaker krav på hele beløpet ved kortere reise og et forholdsmessig tillegg ved lengre reise. Dette er en videreføring av sjml. § 21 femte ledd.

Fjerde ledd er ny og klargjør at bestemmelsen ikke får anvendelse for beregning og utbetaling av lott for arbeidstakere på fiskefartøy. Denne presiseringen minner om § 4-4 fjerde ledd og § 4-5 annet ledd.

Sjml. § 21 regulerer bare beregningen av ulike former for løpende tidshyre og kommer følgelig ikke til anvendelse på lott.[13] I praksis får bestemmelsen derfor ikke anvendelse i fiskeri, der det avtalte vederlaget normalt er knyttet til resultatet av fisket (lott) eller til antall dager med faktisk utført fiske. Utvalget har funnet det hensiktsmessig å klargjøre uttrykkelig at beregningsreglene i utgangspunktet ikke kommer til anvendelse for arbeidstakere på fiskefartøy, se punkt 11.3. I de tilfellene der det er avtalt løpende tidslønn, vil bestemmelsene i § 4-1 komme til anvendelse på vanlig måte. Dersom for eksempel en kantineansatt på en fisketråler har fast månedslønn (ikke lott), gjelder beregningsreglene i første og annet ledd.

Utvalget finner det unødvendig å videreføre bestemmelsen i sjml. § 21 annet ledd som regulerer hvor lenge hyren løper. Lønnen er vederlaget for arbeidstakers personlige arbeidsytelse. Der det er avtalt løpende tidslønn, vil det følge av avtalen at lønnen i utgangspunktet løper til og med den dagen arbeidsforholdet opphører, med mindre noe annet er særskilt fastsatt. En fast månedslønn påvirkes altså ikke av om arbeidsgiver for eksempel skulle avlyse eller utsette en utreise, med mindre det er avtalt noe særskilt om dette.

Under arbeidsforholdets gang kan lønnsplikten midlertidig falle bort ved fravær fra arbeidet. For eksempel vil permisjon fra arbeidet ikke gi rett til lønn, med mindre det er særskilt fastsatt i lov, tariffavtale eller individuell avtale. Lønnsplikt faller også bort ved ulovlig fravær, se nedenfor.

[13] Skoghøy 2011 note 258 til sjml. § 21.

Arbeidsforholdet opphører etter oppsigelsesfristens utløp, etter avskjed eller ved avtalt fratredelsestidspunkt. Dersom arbeidsforholdet opphører ved konkludent adferd, vil det faktiske fratredelsestidspunktet være avgjørende.

Videre er det etter utvalgets syn ikke grunn til å videreføre bestemmelsen i sjml. § 21 syvende ledd om at sjømannen ikke har krav på hyre for den tid han ulovlig unndrar seg tjeneste. At lønnen kan avkortes ved ulegitimert fravær, må i alminnelighet anses forutsatt i avtalen.

Det anses heller ikke nødvendig med bestemmelser om beregning av hyre når mannskap forulykker eller om hyre ved dødsfall, tilsvarende sjml. § 21 sjette ledd og § 25. For mange arbeidstakere følger økonomiske rettigheter for etterlatte i dag av tariffavtalte forsikringsordninger.

Til slutt er sjml. § 24 om fordeling av spart hyre uheldig og bør oppheves. Bestemmelsen regulerer fordeling av lønnskostnader som spares inn ved å benytte mindre mannskap enn forutsatt. I dag stiller skipssikkerhetsloven krav til bemanning som er begrunnet i hensynet til sikkerheten til sjøs, se særlig ssl. § 15. Loven bør ikke gi arbeidstakerne økonomiske fordeler ved brudd på slike krav. Dersom skipet er bemannet ut over skipssikkerhetslovens krav er det ikke naturlig at innsparinger ved justeringer i bemanningen skal tilfalle arbeidstakerne.

Til § 4-2 Utbetaling av lønn og feriepenger

Sjml. § 22 gir detaljerte regler om utbetaling av hyre som ikke fullt ut passer dagens forhold. Bestemmelsen gir derfor en forenklet regulering av utbetaling av lønn og feriepenger. Samtidig ivaretas de kravene som MLC stiller til utbetalingen.

Første ledd krever at lønn utbetales minst én gang i måneden. Dette er i tråd med MLC standard A2.2 nr. 1.

Av opplysningshensyn vises det til at utbetalingen av feriepenger reguleres av ferielovene med tilhørende forskrifter. Mens det gjelder en egen lov om ferie for fiskere, gjelder den alminnelige ferieloven for andre arbeidstakere på skip. I medhold av ferieloven er det imidlertid gitt en egen forskrift 22. desember 1989 nr. 1285 om ferie for arbeidstakere på skip, som gir enkelte særregler. Med hjemmel i ferielovene og forskriften er det er inngått tariffavtaler i skipsfart som avviker noe fra lovens løsninger.

I dag skjer utbetaling normalt ved overføring til arbeidstakers lønnskonto. Store kontantbeholdninger om bord på skipene kan utgjøre en sikkerhetsrisiko og bør unngås. En del havnestater kre-

ver også at skip ikke har større kontantbeholdning for å innklarere skipet. For enkelte arbeidstakere, særlig utenlandske, kan det være mest hensiktsmessig med kontant utbetaling. Utvalget forutsetter at arbeidstaker skal kunne kreve kontant utbetaling der det er et særskilt behov for det. Utvalget anser det hensiktsmessig at slike regler gis i forskrift etter fjerde ledd.

Annet ledd gir rett til skriftlig lønnsoppgave med bestemte opplysninger. Bestemmelsen viderefører sjml. § 21 åttende ledd og er i tråd med MLC standard A2.2 nr. 2.

Tredje ledd gir arbeidstaker rett til å kreve lønnen helt eller delvis overført til andre via bank. Dette er en videreføring av sjml. § 22 fjerde ledd og er i tråd med MLC standard A2.2 nr. 3 og 4.

Fjerde ledd hjemler forskrift for nærmere krav og for særregler for fiskeri. Ettersom vederlagsformen i fiskeri er spesiell, antar utvalget at det kan være behov for enkelte særregler. Som nevnt ovenfor forutsetter utvalget videre at det gis forskrift som sikrer at arbeidstaker kan kreve kontant utbetaling der det foreligger et særskilt behov.

Til § 4-3 Trekk i lønn og feriepenger

Bestemmelsen regulerer adgangen til motregning ved trekk i arbeidstakers krav på lønn og feriepenger. Den bygger på sjml. § 23 og aml. § 14-15 annet til fjerde ledd. Hvorvidt det er adgang til motregning i andre krav arbeidstaker måtte ha på arbeidsgiver, som krav på refusjon av utlegg, beror på alminnelige motregningsregler.

Bestemmelsen er generell og kommer til anvendelse på alle former for vederlag, herunder lott og annen resultatbasert avlønning. Dette er i tråd med hvordan sjml. § 23 er forstått i teorien.[14]

Første ledd fastsetter en hovedregel om forbud mot trekk i lønn og feriepenger. Formålet er å sikre forutsigbarhet for arbeidstaker for slike ytelser, ettersom de blant annet skal dekke arbeidstakers levekostnader. Trekk er derfor kun tillatt i bestemte situasjoner. I tilfeller der trekkadgang ikke er særskilt hjemlet, vil de ulovfestede reglene om condictio indebiti kunne gi grunnlag for et tilbakebetalingskrav. Arbeidstaker kan altså ha plikt til tilbakebetaling selv om arbeidsgiver ikke har adgang til å gjennomføre en motregning ved hjelp av lønnstrekk.

Etter *bokstav a* tillates trekk der det er uttrykkelig lovhjemlet.

Etter *bokstav b* tillates tariffavtalte trekk. En generell adgang til tariffavtalte trekk er en videreføring av sjml. § 23 nr. 1 bokstav b. Arbeidsmiljøloven hjemler en mer begrenset adgang til tariffavtalte trekk i § 14-15 annet ledd bokstav d. Ved tariffavtale kan det for eksempel fastsettes hvilke utgifter som skal trekkes fra i den endelige avregningen av lott.

Bokstav c åpner for at adgang til trekk kan avtales individuelt. Adgangen er betinget av at avtalen er skriftlig og inngått før trekket er aktuelt. Skriftlighetskravet er i tråd med sjml. § 23 nr. 1, som åpner for at sjømannen skriftlig kan samtykke til trekk i hyren. Kravet om at avtalen er inngått på forhånd er nytt og tilsvarer aml. § 14-15 annet ledd bokstav c. Vilkårene er ment å bidra til forutsigbarhet og motvirke at arbeidstaker utsettes for press. Det vil være naturlig at partene ved inngåelse av arbeidsavtalen tenker gjennom hvilke trekk som er aktuelle og regulerer disse nærmere. Et eksempel på avtalt trekk er trekk ved feilutbetaling av lønn. I fiskeri vil det være naturlig å avtale hvilke utgifter som skal trekkes fra i den endelige avregningen av lott, dersom dette ikke er tariffregulert.

Adgangen til å gjennomføre trekk på grunnlag av forhåndsavtale etter arbeidsmiljøloven er i praksis tolket innskrenkende. For eksempel har Sivilombudsmannen lagt til grunn at forhåndsavtale bare kan danne grunnlag for trekk dersom det foreligger en erkjennelse fra arbeidstaker om at arbeidsgiver har det kravet trekket skal dekke.[15] Utvalget legger til grunn at generelle forhåndsavtaler om adgang til lønnstrekk også etter skipsarbeidsloven vil kunne tolkes innskrenkende, avhengig av de konkrete omstendighetene.

Bokstav d gir adgang til trekk for visse erstatningskrav og skal forstås i tråd med aml. § 14-15 annet ledd bokstav e. Kravet må gjelde erstatning for skade eller tap som arbeidstaker har voldt forsettlig eller grovt uaktsomt i tjenesten. Skyldkravet er satt strengere enn etter alminnelige erstatningsrettslige regler. I tillegg kreves at skade eller tap er voldt «i tjenesten». Skade voldt ved alminnelig simpel uaktsomhet eller som ikke har sammenheng med tjenesten, kan gi grunnlag for erstatningsansvar for arbeidstaker, men erstatningskravet faller da utenfor trekkadgangen. Dersom en feilaktig lønnsutbetaling skyldes svik fra arbeidstakers side, kan trekk hjemles i denne bestemmelsen, uavhengig av om trekkadgang er skriftlig avtalt etter bokstav c.

---

[14] Skoghøy 2011 note 276 til sjml. § 23.

[15] Dalheim m.fl. 2008 s. 110.

Trekk etter bokstav d er videre betinget av at ett av tre alternative vilkår er oppfylt. Alternativene er at arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvaret, at erstatningsansvaret er fastslått ved dom eller at arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.

Kravet om skriftlig erkjennelse er i arbeidsmiljøloven begrunnet i at det kan være tvil knyttet til en påstand om ansvar, og at arbeidsgiver derfor ikke skal kunne ta seg til rette ved lønnstrekk uten å få dette fastslått. Utvalget antar at det må fremgå av en skriftlig erkjennelse, ikke bare at det foreligger et erstatningsansvar, men at det foreligger et ansvar som nevnt i bestemmelsen. Kravet er derfor at arbeidstaker må erkjenne at skaden eller tapet er voldt med kvalifisert skyld og i tilknytning til tjenesten.

Rettstridig fratreden er i aml. § 14-15 annet ledd bokstav e likestilt med skriftlig erkjennelse eller dom. Dette anses dermed som en de facto erkjennelse av erstatningsansvar. Se nærmere i punkt 11.5.

Lønnstrekkadgangen omfatter både erstatning for fysisk skade og for rene formuestap, jf. «skade eller tap». Ettersom selv små feil kan utløse store økonomiske tap, er det idag antatt at det skal relativt mye til før en arbeidstaker blir pålagt erstatningsansvar. Tap som oppstår i næringsvirksomhet vil i stor utstrekning anses som en driftsomkostning som må bæres av arbeidsgiver.[16]

Skaden eller tapet må være påført virksomheten, som i utgangspunktet vil være arbeidsgivers virksomhet. Dersom skaden rammer tredjemann og arbeidsgiver hefter på grunnlag av arbeidsgiveransvar etter skadeserstatningsloven § 2-1, vil arbeidsgiver kunne motregne med sitt regresskrav.[17] På denne måten kan også skade som påføres andre enn arbeidsgiver, for eksempel rederiet, lede til lønnstrekk.

Aml. § 14-15 annet ledd hjemler i tillegg trekk for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger (bokstav b), når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent mv. (bokstav d) og når det på grunn av gjeldende rutiner ikke er praktisk mulig å ta hensyn til arbeidskamp i avregningsperioden (bokstav f). Utvalget ser ikke grunn til å lovfeste tilsvarende bestemmelser. Utvalget antar at den generelle adgangen til å hjemle trekk i tariffavtale etter bokstav b i praksis vil dekke de fleste slike situasjoner.

Annet ledd fastsetter en grense for trekkadgangen. Trekk etter første ledd bokstav c og d må ikke overstige det beløpet arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

I sjml. § 23 nr. 1 bokstav c er en lignende begrensning kun knyttet til trekk for erstatningskrav. Etter aml. § 14-15 tredje ledd gjelder begrensningen også avtalte trekk. Utleggsadgangen etter dekningsloven § 2-7 er begrenset på tilsvarende måte. Utvalget mener vernehensyn tilsier at arbeidstakers underhold bør beskyttes og foreslår at begrensningen skal gjelde både avtalte trekk (bokstav c) og trekk for erstatningskrav (bokstav d). I praksis vil kravet ivaretas dersom det trekkes et mindre beløp over flere lønnsutbetalinger. Arbeidsgiver må utvise et rimelig skjønn med hensyn til hvilket beløp arbeidstaker med rimelighet trenger, men trenger ikke foreta en detaljert gjennomgang av arbeidstakers økonomiske stilling.

Tredje ledd viderefører sjml. § 23 nr. 2 første ledd og setter krav om drøfting før gjennomføring av trekk i medhold av bokstav d.

Utvalget har ikke funnet grunn til å videreføre sjml. § 23 nr. 2 annet ledd. Bestemmelsen regulerer den spesielle situasjonen der arbeidstaker har krevd at lønn overføres til andre, jf. § 4-3 tredje ledd og et trekk er aktuelt. I så fall skal trekk «fortrinnsvis skje i hyre som utbetales sjømannen med mindre han bestemmer noe annet». Etter utvalgets syn er det ikke nødvendig å lovregulere dette. Det er mer hensiktsmessig at partene blir enige om i hvilken del av lønnen det skal trekkes.

Til § 4-4 Lønn ved sykdom og skade

Bestemmelsen regulerer rett til lønn ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade. Bestemmelsen viderefører sjml. § 28 nr. 2 og nr. 4, men setter en ny yttergrense for lønnsplikt på 12 måneder.

Første ledd svarer til sjml. § 28 nr. 2 første punktum. «Hyre» er erstattet med «lønn» i tråd med vurderingene i punkt 11.2.

Annet ledd setter de objektive grensene for lønnsplikten. Etter *første punktum* gjelder ikke lønnsplikten i den utstrekning arbeidstaker har krav på sykepenger eller tilsvarende ytelser. Dette er en videreføring av begrensningen i sjml. § 28 nr. 2 annet punktum.

Annet punktum er nytt, og begrenser lønnsplikten til 12 måneder fra uførheten oppstod. Denne nye begrensningen er nærmere begrunnet i punkt 11.4. Etter dette tidspunktet vil det være

---

16 Andreassen 1983 s. 41-42.

17 Skoghøy 2011 note 283 til § 23.

aktuelt med trygdeytelser som skal kompensere for inntektsbortfall og stimulere til annet arbeid.

Dersom arbeidstakeren blir arbeidsfør i en kort periode før vedkommende igjen blir arbeidsufør på grunn av samme sykdom eller skade, må situasjonen ses i sammenheng. En kort periode som arbeidsfør skal altså ikke utløse en ny 12-måneders periode eller 16-ukers periode med rett til lønn. Hva som utgjør en kort periode må være gjenstand for en konkret vurdering. Det er ikke gitt at denne vurderingen vil være den samme som etter utkastet § 5-7.

Tredje punktum viderefører hovedtrekkene i sjml. § 28 nr. 2 tredje punktum, men er litt annerledes formulert. Det er tatt hensyn til at MLC krever dekning i minimum 16 uker.

Tredje ledd tilsvarer sjml. § 28 nr. 4 og setter en subjektiv grense for lønnsplikten. Dersom skaden eller sykdommen er svikaktig fortiet ved ansettelsen, eller er pådratt forsettlig etter ansettelsen, faller lønnsplikten bort.

Utvalget legger til grunn at fortielse av skade eller sykdom vil være svikaktig dersom det dreier seg om helsekrav som skal være oppfylt etter ssl. § 17. For øvrig følger det av ulovfestede personvernprinsipper og vernet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne at arbeidsgivere i utgangspunktet ikke kan kreve helseopplysninger ved ansettelse. Hva som anses som svikaktig må forstås i samsvar med slike regler.

Dersom retten til sykelønn faller bort etter tredje ledd, kan arbeidstakeren likevel ha rett til sykepenger etter folketrygden. Trygdeytelser kan imidlertid holdes tilbake eller stanses dersom mottakeren er skjødesløs med sin helse etter ftrl. § 21-8. Dette gjelder blant annet dersom arbeidstaker uten rimelig grunn nekter behandling mv.

Fjerde ledd er ny og klargjør at bestemmelsen i utgangspunktet ikke kommer til anvendelse i fiskeri. Klargjøringen er en parallell til § 4-5 annet ledd og minner om § 4-1 fjerde ledd. Utvalget forstår sjml. § 28 nr. 2 slik at den ikke kommer til anvendelse for lott og annet resultatbasert vederlag som er dominerende i fiskeri, se punkt 11.3. Videre er det klargjort at bestemmelsen kommer til anvendelse for arbeidstakere i fiskeri som har løpende tidslønn. Retten til lønn ved sykdom og skade gjelder altså i den utstrekning arbeidstakere i fiskeri har fast månedslønn.

For arbeidstakere i fiskeri med avlønning i lott og annet resultatbasert vederlag som blir arbeidsuføre på grunn av sykdom eller skade, gjelder bestemmelsene i folketrygdloven. I tillegg er det i tariffavtale fastsatt supplerende rettigheter.

Til § 4-5 Lønn ved skipsforlis

Bestemmelsen regulerer rett til lønn ved skipsforlis.

Etter *første ledd* har arbeidstaker rett til lønn ved skipsforlis i en måned etter oppsigelsesfristens utløp. Etter sjml. § 18 nr. 1 tredje ledd har sjømann, ved arbeidsledighet som følge av skipsforlis, rett til hyre i inntil en måned etter oppsigelsesfristens utløp. MLC regel 2.6 fastsetter rett for sjøfolk til tilstrekkelig erstatning for skade, tap eller arbeidsledighet som følge av at skipet forliser. I retningslinje B2.6 nr. 1 er det fremhevet at erstatningen bør tilsvare den avtalte lønn, betales for de dagene sjømannen faktisk er arbeidsledig, og ikke begrenses til mindre enn to månedslønner. Ettersom rett til lønn i en måned kommer i tillegg til kravet på lønn i oppsigelsestiden, er MLCs krav tilfredsstilt.

Bestemmelsen gir i seg selv ikke grunnlag for oppsigelse. Om skipsforliset utgjør saklig grunn for oppsigelse, beror på § 5-6.

Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 5-2 femte ledd om oppsigelsesfrister ved skipsforlis. Til sammen innebærer dette at arbeidstaker normalt har rett til to måneders lønn etter oppsigelse på grunn av skipsforlis. For skipsførere gjelder en lengre oppsigelsesfrist på tre måneder, disse vil derfor ha rett til fire måneders lønn til sammen.

Annet ledd er ny og klargjør at bestemmelsen ikke får anvendelse for arbeidstakere på fiskefartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn. Klargjøringen er en parallell til § 4-4 fjerde ledd og minner om § 4-1 fjerde ledd. På samme måte som etter § 4-4, vil bestemmelsen komme til anvendelse på vanlig måte i den utstrekning arbeidstakere i fiskeri har fast månedslønn. Se nærmere i punkt 11.3.

Til § 4-6 Rett til fri hjemreise

Bestemmelsen samler og forenkler dagens regler om rett til fri hjemreise. Det er gjort enkelte justeringer som følge av kravene i MLC.

Sjømannsloven regulerer rett til fri hjemreise ved arbeidsforholdets opphør i sjml. § 6 annet ledd flg., etter lengre tids tjeneste i § 8, og ved fratreden av særlige grunner i § 12 nr. 2 første ledd annet punktum, etter skipsforlis i § 18 nr. 1 annet ledd og ved sykdom og skade i § 28 nr. 3 og 5.

MLC regel 2.5 fastsetter rett til hjemreise uten egen kostnad i situasjoner som er nærmere angitt i standard A2.5. Etter MLC standard A2.5 skal fri hjemreise sikres blant annet når sjømannen har sagt opp ansettelsesavtalen «med gyldig grunn»

(nr. 1 bokstav b) og «når sjøfolkene ikke lenger er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver etter ansettelsesavtalen eller ikke kan forventes å utføre dem under de rådende forhold». Utvalget forstår kravet i tråd med presiseringene i retningslinje B2.5 nr.1. Utvalget legger derfor til grunn at MLC krever fri hjemreise i enkelte andre situasjoner enn det som følger av dagens regler. Dette kommenteres nærmere nedenfor.

Første ledd første punktum angir hovedregelen: Arbeidstaker har rett til fri hjemreise når arbeidsgiver har brakt arbeidsforholdet til opphør. Etter rettspraksis kan arbeidstakers oppsigelse etter omstendighetene betraktes som arbeidsgivers oppsigelse dersom den er gitt under sterkt press mv.[18] I så fall vil opphøret gi rett til fri hjemreise til bostedet. Med bosted menes avtalt bosted, det vil si det bostedet arbeidstaker hadde ved inngåelsen av arbeidsavtalen. Arbeidsgiver har altså ikke risikoen for at utgiftene ved hjemreise blir høyere fordi arbeidstaker flytter.

En følge av retten til fri hjemreise er at arbeidsgiver ikke kan kreve inn forskudd fra arbeidstaker for å dekke reiseutgiftene. Denne forståelsen samsvarer med MLC standard A2.5. nr. 3.

Fri hjemreise innebærer at arbeidsgiver skal sørge for reise fra fratredelseshavn og til arbeidstakers bosted og dekke utgiftene til reisen og til nødvendig underhold under reisen. Det er lagt opp til at nærmere krav presiseres i forskrift, jf. siste ledd bokstav d.

I *annet punktum* regnes det i bokstav a til h opp enkelte andre situasjoner der arbeidstaker også har rett til fri hjemreise.

Bokstav a viderefører sjml. § 8 første ledd om rett til fri hjemreise ved lengre tids tjeneste.

Bokstav b gir rett til fri hjemreise ved opphør av midlertidig ansettelsesforhold. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk sjml. § 6 annet ledd første punktum, annet og tredje alternativ. Denne retten går lenger enn MLC ettersom den gjelder uavhengig av om skipet er utenriks ved opphøret.

Retten til fri hjemreise etter sjml. § 6 annet ledd er betinget av at det ikke er avtalt noe om fratredelseshavn. Etter MLC skal rett til fri hjemreise sikres uavhengig av om fratredelseshavn er avtalt. Denne betingelsen er derfor ikke videreført.

Bokstav c gir rett til fri hjemreise ved uttak av svangerskaps- og fødselspermisjon etter §§ 7-2 og 7-4. Dette er en videreføring av det som i dag følger av § 11 i permisjonsforskriften.

[18] Johansen/Stueland 2011 s. 712-713.

Etter *bokstav d* har arbeidstaker som har rett til å fratre tjenesten om bord etter § 9-5, også rett til fri hjemreise. Dette er en videreføring av sjml. § 12 nr. 2.

Bokstav e gir rett til fri hjemreise ved skipsforlis. Sjml. § 18 nr. 1 annet ledd gir rett til fri hjemreise ved skipsforlis dersom arbeidstaker ikke kan omplasseres til tjeneste på annet skip. MLC anbefaler rett til hjemreise ved «skipbrudd», uavhengig av omplasseringsmuligheter, jf. retningslinje B2.5 nr.1 bokstav b, ii. Utvalget foreslår derfor at retten skal gjelde ubetinget ved skipsforlis. Dette er ikke til hinder for at arbeidstaker kan velge å akseptere omplassering til tjeneste på et annet skip.

Rett til fri hjemreise etter *bokstav f* gjelder dersom arbeidstaker på grunn av sykdom, skade mv. ikke kan utføre sine arbeidsoppgaver. Hovedregelen etter sjml. § 28 nr. 3 er at fratredelse på grunn av sykdom eller skade gir rett til fri hjemreise. Det er gitt detaljerte regler som blant annet legger enkelte plikter på staten. Utvalget finner det mest hensiktsmessig at hovedregelen fremgår av loven og at statens plikter fastsettes i forskrift, jf. siste ledd bokstav e. I MLC stilles et mer generelt krav om fri hjemreise «når sjøfolkene ikke lenger er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver etter ansettelsesavtalen», jf. standard A2.5. nr. 1 bokstav c. Utvalget legger til grunn at forpliktelsen gjelder når sykdom, skade eller annen medisinsk tilstand krever hjemreise, jf. retningslinje B2.5 nr.1 bokstav b, i. Bestemmelsen er formulert i tråd med dette.

Bokstav g er ny og skal sikre gjennomføring av MLCs krav. Standard A2.5 krever rett til fri hjemreise der arbeidstaker sier opp med «gyldig grunn». Hvilke situasjoner som gir slik «gyldig grunn», presiseres ved retningslinje B2.5. nr. 1 bokstav b, iii. Situasjonen der arbeidsgiver er insolvent eller av andre grunner ute av stand til å oppfylle sine forpliktelser overfor arbeidstaker, er ikke dekket av de øvrige bokstavene. Bokstav g oppstiller derfor rett til fri hjemreise også i denne situasjonen.

Bokstav h er ny og gir rett til fri hjemreise ved suspensjon. Lovutkastet § 5-13 åpner for arbeidstaker kan suspenderes der virksomhetens behov tilsier det og det er grunn til å anta at det foreligger avskjedsgrunn. Suspensjon er et pålegg fra arbeidsgivers side om å fratre umiddelbart. På suspensjonstidspunktet er det ikke avklart om det faktisk foreligger avskjedsgrunn. Utvalget har funnet det rimelig at arbeidsgiver som benytter seg av suspensjonsadgangen, må sørge for fri hjemreise, se punkt 12.3.8.

Annet ledd oppstiller et unntak fra retten til fri hjemreise. Dersom arbeidsgiver har avsluttet arbeidsforholdet ved avskjed i tråd med § 5-14, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstakeren selv dekker kostnadene. Unntaket gjelder kun kostnadene, arbeidsgiver vil fremdeles ha plikt til å sørge for selve hjemreisen. Dette tilsvarer hovedtrekkene i sjml. § 6 annet ledd, som gir rett til fri hjemreise ved oppsigelse, men ikke ved avskjed.

Tredje ledd gir forskriftshjemmel for nærmere regler om retten til fri hjemreise.

Bokstav a til c gjelder hjemreise til annet sted enn bosted, unntak fra kravet om seks måneders tjeneste i første ledd bokstav b, og særlige regler for unge arbeidstakere. Disse forholdene er i dag delvis lovregulert i sjml. § 6 tredje ledd og delvis omfattet av forskriftshjemler i sjml. § 8, men er etter utvalgets syn mest hensiktsmessig å regulere i forskrift.

MLC gir i retningslinje B2.5 nr. 3 nærmere anbefalinger om hvilke utgifter mv. som bør omfattes. *Bokstav d* åpner for at slike presiseringer kan gis i forskrift.

MLC standard A2.5 forutsetter at staten har plikt til å sørge for, og dekke kostnadene ved, hjemreise i visse situasjoner, se særlig nr. 5. Enkelte plikter for staten gjelder allerede etter sjømannsloven. *Bokstav e* åpner for at slike regler fastsettes i forskrift.

Bokstav f åpner for at det gjøres unntak for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy. Disse arbeidstakerne er omfattet av ILO-konvensjon nr. 188. Konvensjonen er foreløpig ikke ratifisert av Norge og stiller ikke like omfattende krav som MLC, se punkt 5.2.4. Det er derfor hensiktsmessig at det foretas en gjennomgang om det skal gjøres unntak for visse sider ved retten til fri hjemreise. Utvalget viser til at det ikke er praksis for fri hjemreise etter avsluttet sesongfiske, men overlater til departementet å vurdere behovet for unntak for rett til fri hjemreise etter første ledd bokstav b.

Til § 4-7 Rederiets garantiplikt

Bestemmelsen regulerer rederiets plikt til å sørge for at det stilles garanti for bestemte ytelser og krav knyttet til arbeidsforholdet og viderefører sjml. § 32 med tilhørende forskrifter av 18. mai 2005 nr. 145 og 146. Utvalget mener at lovbestemmelsen bør vise klarere hvilke grupper arbeidstakere garantien skal dekke. Bestemmelsen er derfor bygget opp på en annen måte og omfatter enkelte forhold som i dag er forskriftsregulert. Flere sider ved garantiforpliktelsen, blant annet garantienes omfang og innhold, overlates fremdeles til forskrift.

Plikten til å sørge for at garanti blir stilt, innebærer ikke nødvendigvis at rederiet selv må stille garanti. For eksempel er garanti fra skipseiende selskap en betingelse for registrering i NIS.

Garantiordningen har til formål å sikre arbeidstakere som faller utenfor den norske lønnsgarantiordningen, regulert i lønnsgarantiloven og lønnsgarantiforskriften. I praksis stilles slik garanti ofte av rederiets bankforbindelse eller Norges Rederiforbund, på vegne av sine medlemmer.

Første ledd tilsvarer sjml. § 32 første ledd, jf. forskrift nr. 145 kap. 1 og 2 og forskrift nr. 146. Plikten etter dette leddet gjelder kun overfor arbeidstaker som ikke er omfattet av norske trygdeordninger eller av EØS-avtalens trygdeforordning, og som er ansatt om bord på skip registrert i NIS. Her sikres de arbeidstakere som verken er omfattet av norske trygde- og lønnsgarantiordninger eller tilsvarende ordninger i andre EØS-land.

Annet ledd tilsvarer sjml. § 32 første ledd, jf. forskrift nr. 145 kap. 3. Overfor arbeidstaker som omfattes av EØS-avtalens trygdeforordning er garantiplikten avgrenset til å gjelde arbeidstaker som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomheten om bord på turistskip, registrert i NOR.

Tredje ledd tilsvarer sjml. § 32 tredje og fjerde ledd, men likevel slik at forskriftshjemlen er mer konkretisert.

Til § 4-8 Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

Bestemmelsen regulerer situasjonen der rederiets solidaransvar etter § 2-4 er aktualisert, og rederiet har dekket arbeidstakers krav på lønn mv. Rederiet trer da inn i arbeidstakers krav på lønn mv. overfor arbeidsgiver, men også i sjøpanteretten etter sjøloven § 51. Dette er en videreføring av sjml. § 54A (ikke i kraft), som tar sikte på å gjennomføre forpliktelsene etter MLC.

Kapittel 12
Opphør av arbeidsforhold

12.1 Innledning

Lovutkastet kap. V om opphør av arbeidsforhold inneholder bestemmelser om drøfting før beslutning om oppsigelse, oppsigelsesfrister, formkrav ved oppsigelse og virkningene av brudd på dem, generelle og spesielle regler om oppsigelsesvern, samt virkningene ved usaklig oppsigelse. Kapitlet inneholder også regler om rett til å fortsette i stillingen, suspensjon, avskjed, fratredelseshavn og attest.

Sjømannslovens regler om arbeidsforholdets opphør er spredt i kap. II. Oppsigelsesfrister er regulert i § 5, og § 5A gir regler om oppsigelsens form, avgivelse og innhold. Vern mot usaklig oppsigelse følger av § 19, mens §§ 13 og 14 gir særskilte regler om oppsigelsesvern ved graviditet, sykdom og skade. Avskjed og fremgangsmåten ved avskjed er regulert i §§ 15 og 16.

Arbeidsmiljøloven gir generelt sett et noe sterkere vern enn sjømannsloven ved opphør av arbeidsforhold.

Enkelte prosessuelle stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven har ikke noe motstykke i sjømannsloven. Dette gjelder plikt til drøfting før beslutning om oppsigelse treffes og regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser i aml. §§ 15-1 og 15-2. I mandatet er drøftelsesplikt trukket frem som eksempel på styrkede rettigheter som utvalget skal vurdere å gjøre gjeldende for sjøfolk. I tillegg er virkningene av formfeil ved oppsigelse særlig regulert i aml. § 15-5, men ikke i sjømannsloven. Det gjelder også ulike regler for oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse.

Videre skiller de materielle stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven seg på flere måter fra sjømannsloven. Sjømannsloven inneholder ingen regler om varsling, som kan ha betydning for stillingsvernet. Arbeidsforholdets stilling ved overdragelser er også annerledes regulert i sjømannsloven enn i aml. kap. 16. Videre er verneperioden for oppsigelsesvern ved sykdom kortere etter sjømannsloven enn etter arbeidsmiljøloven. I motsetning til sjømannsloven gir aml. § 15-10 et særskilt oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv. Sjømannsloven inneholder ingen rett til å fortsette i stillingen ved tvist om arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør tilsvarende aml. § 15-11 og heller ingen regler om suspensjon tilsvarende aml. § 15-13. Mens 70 år er skjæringspunktet for opphør av arbeidsforhold grunnet alder etter aml. § 15-13a, er skjæringspunktet 62 år etter sjml. § 19 nr. 1 siste ledd. Mandatet ber utvalget særskilt vurdere om det er hensiktsmessig å endre denne bestemmelsen. Avskjedsgrunnene og fremgangsmåten ved avskjed er dessuten mer detaljert regulert i sjømannsloven enn i arbeidsmiljøloven.

Styrking av prosessuelle stillingsvernsregler drøftes i punkt 12.2, mens styrking av materielle stillingsvernsregler drøftes i punkt 12.3. Til slutt i punkt 12.4 gis spesielle merknader til bestemmelsene i lovutkastet kap. V.

12.2 Prosessuelle stillingsvernsregler

12.2.1 Drøfting før oppsigelse

Sjømannsloven gir ikke generelle regler om saksbehandlingen før oppsigelse. Kap. IIB gir visse rederier generell plikt til å informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med ansattes representanter. Fremgangsmåten ved avskjed er regulert i § 16. Enkelte særlige regler om tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet er gitt i § 50.

Etter aml. § 15-1 skal arbeidsgiver drøfte spørsmålet om oppsigelse med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse treffes. Plikten gjelder ikke dersom drøfting ikke er praktisk mulig eller arbeidstaker ikke ønsker det. Bestemmelsen er en ordensforskrift. Manglende drøftelse vil imidlertid være et moment ved vurderingen av om oppsigelsen var saklig.

Bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven ved lovendring i 1995. Bakgrunnen var at det i rettspraksis ved flere tilfeller ble lagt vesentlig vekt på saksbehandlingen ved vurderingen av om en oppsigelse var saklig.[1] Arbeidsmiljøutvalget

anbefalte en vurdering av om krav til saksbehandlingen burde lovfestes. Departementet fulgte opp dette med et forslag om drøftelsesplikt, som ble vedtatt.

Saksbehandlingen forut for oppsigelse er vektlagt i rettspraksis også i stillingsvernssaker etter sjømannsloven. Plikt til individuell drøfting før oppsigelse er fastsatt i deler av avtaleverket i sjøfart. En lovfestet drøftingsplikt vil primært klargjøre hvilke krav som allerede gjelder. Utvalget foreslår følgelig en drøftingsplikt etter mønster av aml. § 15-1.

Formålet med drøftingsplikten er å bidra til at arbeidsgiver foretar de nødvendige vurderinger av saklighetskravet. Saklighetskravet innebærer at arbeidsgiver må avveie virksomhetens behov mot arbeidstakers interesser. Ved driftsinnskrenkning og rasjonaliseringstiltak må muligheten for omplassering vurderes. Det er vanskelig å foreta slike vurderinger uten innspill fra arbeidstaker. Samtidig kan det tenkes at arbeidstaker ikke medvirker til drøfting eller at drøfting av andre grunner er praktisk vanskelig å gjennomføre. Mange arbeidstakere på skip har arbeidstidsordninger som innebærer lange perioder til sjøs etterfulgt av friperioder der arbeidstakerne ofte oppholder seg på helt ulike steder. Dette kan skape særlige utfordringer for gjennomføring av drøftingsplikten. Drøftingsplikten bør derfor ikke være absolutt, men gjelde så langt det er praktisk mulig.

12.2.2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

Arbeidsmiljøloven regulerer informasjon og drøfting ved masseoppsigelser i aml. § 15-2. Masseoppsigelser er oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere i løpet av 30 dager og som ikke er begrunnet i arbeidstakernes forhold, jf. første ledd. Drøfting skal innledes med tillitsvalgte så tidlig som mulig dersom arbeidsgiver vurderer masseoppsigelser, jf. annet ledd. Saksbehandlingen er regulert mer i detalj i annet og tredje ledd, blant annet med krav til bestemt skriftlig informasjon, krav til drøftingens innhold og krav om melding til NAV. Siste ledd bestemmer at planlagte masseoppsigelser tidligst får virkning 30 dager etter at NAV er underrettet. Det er imidlertid noe uklart hvilken betydning brudd på reglene får for den enkelte oppsigelse.

Bestemmelsen gjennomfører EU-direktivet om masseoppsigelser, som ikke gjelder for sjøgående skip. Direktivets formål om å forebygge, redusere og lette følgene av oppsigelser, er imidlertid så viktig at utvalget har vurdert saksbehandlingsregler inspirert av direktivet, se punkt 7.8.

Utvalgets flertall (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) går inn for at et krav om kollektive drøftinger i større nedbemanningsprosesser. *Flertallet* anser det hensiktsmessig at kravene utløses av samme forhold som arbeidsmiljøloven. Begrepet masseoppsigelse skal derfor forstås på samme måte. Kravene vil følgelig bare være aktuelle for virksomheter av en viss størrelse.

Kravet om kollektiv drøfting vil gjelde i tillegg til det alminnelige kravet om individuell drøfting før oppsigelse som utvalget går inn for i utkastet § 5-1. *Flertallet* legger til grunn at individuelle drøftelser vil finne sted etter at behovet for og omfanget av oppsigelsene er drøftet kollektivt. At kollektiv drøfting har funnet sted, gir altså ikke grunn til å unnlate individuell drøfting.

For at drøftingene skal kunne fungere er det viktig at tillitsvalgte får relevant informasjon. *Utvalgets flertall* vil derfor foreslå et krav om at arbeidsgiver gir de tillitsvalgte informasjon av betydning for de påtenkte oppsigelsene i forkant av drøftingen. For å sikre ryddighet kreves at opplysningene gis skriftlig. *Flertallet* har imidlertid ikke sett grunn til å regulere særskilt rettsvirkningene av brudd på kravene til informasjon eller drøfting.

Mindretallet (Bondi) går imot at det innføres regler om kollektiv informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Det vises her til utvalgets drøftelse i punkt 7.8 om forholdet til EU/EØS-rettslige regler. *Mindretallet* er enig i utvalgets generelle utgangspunkt om at det av konkurransehensyn ikke bør innføres regler for skipsfarten som EU-retten åpner for å gjøre unntak fra. Av samme grunn mener *mindretallet* at det heller ikke bør innføres regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Dette gjelder selv om det gjøres unntak for NIS som foreslått i punkt 20.2. At det også kan gjøre seg gjeldende vernehensyn i skipsfart, er ikke noen avgjørende hensyn for å innføre landbaserte regler til sjøs. Å innføre slike regler vil bryte med den klare linje som er fulgt i forhold til å følge de unntak for sjøgående fartøyer som følger av EU-retten og en endring av dette vil kreve en helt annen prinsipiell tilnærming. *Mindretallet* vil i denne sammenheng peke på at det å innføre slike regler kan bidra til å legitimere at det også senere vil kunne bli krevet innført regler for skipsfarten basert på EU-regler – eller andre

[1] Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 181.

regler for den saks skyld – som gjør unntak for sjøgående fartøyer.

12.2.3 Regulering av virkninger av formfeil ved oppsigelse

Sjømannsloven inneholder krav til oppsigelsens form, avgivelse og innhold i § 5A. Søksmålsfristen ved tvist om usaklig oppsigelse er to måneder, men seks måneder dersom det kun kreves erstatning, jf. sjml. § 20 nr. 2. Dersom oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de påkrevde opplysninger, gjelder disse fristene likevel ikke. For øvrig regulerer ikke sjømannsloven rettsvirkningene av formfeil.

Arbeidsmiljøloven inneholder tilsvarende krav og regulerer i tillegg virkninger av formfeil ved oppsigelse i § 15-5. Dersom arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen har funnet sted, skal formuriktig oppsigelse kjennes ugyldig med mindre særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig. Annet ledd gir hjemmel for erstatning, som skal utmåles etter bestemmelsene i § 15-12 annet ledd. Erstatning kan tilkjennes både der oppsigelsen er ugyldig etter første ledd og der formfeilen ikke har ledet til ugyldighet.

I merknader til utkastet § 5-3 fremgår det at utvalget foreslår enkelte nye krav til oppsigelsens innhold, slik at kravene tilsvarer aml. § 15-4. Spørsmålet her er om rettsvirkningene av formfeil bør reguleres i skipsarbeidsloven.

Arbeidsmiljølovens regulering av rettsvirkningene må ses i sammenheng med kravene til oppsigelsens form og innhold. Formkravene skal sikre at arbeidstaker informeres om sine rettigheter og bidra til at arbeidsgiver tenker gjennom det materielle grunnlaget for oppsigelsen. Kravene skal videre bidra til klarhet og gi domstolene et hensiktsmessig utgangspunkt for eventuell etterprøving. Ugyldighet og erstatning ved formfeil styrker formkravenes gjennomslagskraft i praksis. Behovet for en bestemmelse som er enkel å håndheve og som ikke legger bevisbyrden på arbeidstaker, er viktige hensyn bak ugyldighetsbestemmelsen.[2] Disse hensynene gjør seg gjeldende på lik linje i skipsfart.

Særlig i fiskerinæringen er det mange små virksomheter der arbeidsgiver kan ha vanskeligheter med å skrive en formriktig oppsigelse. Utvalget kan likevel ikke se at sjøfarten skiller seg vesentlig fra arbeidslivet på land. Også arbeidslivet for øvrig domineres av små og mellomstore bedrifter. Det er derfor naturlig å ta utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelse.

Når oppsigelsen faller bort som ugyldig, innebærer det at arbeidsforholdet består og lønnsplikten løper. At formelle mangler får slike konsekvenser uavhengig av om de har virket inn på avgjørelsen, kan få urimelige utslag. Jo flere og mer detaljerte formkrav som stilles, jo mer uttalt kan dette bli. Dette er bakgrunnen for unntaket i aml. § 15-5 om at formfeil ikke leder til ugyldighet der særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig. Unntaket er strengt formulert og tar sikte på å unngå klart urimelige utslag. Forarbeidene gir liten veiledning for tolkningen. I teorien er det antatt at unntaket kan anvendes dersom en formuriktig oppsigelse etter kort tid erstattes av en formriktig oppsigelse.[3] Formålet med formkravene er å sikre at arbeidstaker informeres om sin rettslige stilling. Dersom arbeidstaker går til rettslige skritt som om formriktig oppsigelse var gitt, er det derfor også antatt at unntaksregelen kan anvendes.[4]

Etter utvalgets syn bør unntaksadgangen være noe videre. Formfeil bør ikke lede til ugyldighet der dette vil føre til at virkningene står i et klart misforhold til feilen. Unntak bør derfor være betinget av at ugyldighet er åpenbart urimelig, men uten at det kreves «særlige omstendigheter». Hva som er åpenbart urimelig vil bero på en konkret avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

På denne bakgrunn går utvalget inn for å regulere rettsvirkningene av formfeil ved oppsigelse etter mønster av aml. § 15-5, men med en noe videre unntaksadgang.

12.2.4 Oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse

Sjømannsloven regulerer ikke særskilt oppsigelse ved arbeidskonflikt (plassoppsigelse). Løsningen er annerledes i arbeidslivet ellers. Etter aml. § 15-17 gjaldt en oppsigelsesfrist på 14 dager ved plassoppsigelser uten hensyn til arbeidstakers ansettelsestid. Fristen gjelder bare dersom ikke annet er fastsatt ved tariffavtale eller annen skriftlig avtale.

Fristen på 14 dager i aml. § 15-17 er nå flyttet til § 15 i ny arbeidstvistlov. Arbeidstvistloven omfatter også skipsfart. Etter ordlyden omfattes plassoppsigelser i skipsfart derfor av arbtvl. § 15. Det fremgår imidlertid av forarbeidene at flyttingen ikke er ment å medføre materielle endringer,

---

2 Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 190.

3 Evju 1979 s. 314-315 og Fougner/Holo 2008 s. 771.

4 Fougner/Holo 2008 s. 771.

og det er særlig fremhevet at flyttingen ikke er ment å endre rettstilstanden for sjøfolk:

> «Oppsigelsesfristen på 14 dager har tidligere vært regulert i arbeidsmiljøloven §15-17, som en unntaksregel fra arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesfrister. Bestemmelsen om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse er flyttet til arbeidstvistloven og inntatt i § 15 første ledd andre punktum. Som omtalt foran i punkt 5.2.4 omhandler bestemmelsen forhold som ellers er regulert i arbeidstvistloven, og denne oppsigelsesfristen bør av informasjonshensyn også være å finne her. Det presiseres at flyttingen ikke er ment å medføre materielle endringer. Rettspraksis etter arbeidsmiljøloven § 15-17 gjelder fortsatt.»[5]

Når det gjelder plassoppsigelse for arbeidstakere som omfattes av sjømannsloven så følger det av rettspraksis at man skal legge de individuelle oppsigelsesfristene til grunn. I ARD 2004 s. 181 påpekes at det er den ordning som følger av sjømannsloven som er hovedregelen for plassoppsigelse etter arbeidstvistloven og om dette sies blant annet:

> «I arbeidsmiljølovens § 58 er det fastsatt til dels preseptoriske bestemmelser om oppsigelsesfrister med ulik lengde alt etter arbeidstakerens ansettelsestid og alder. I § 56 annet ledd annet punktum er det fastsatt at «uten hensyn til arbeidstakerens tilsettingstid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale». Bestemmelsen fremtrer som en unntaksbestemmelse både i forhold til arbeidsmiljølovens § 58 og i forhold til arbeidstvistlovens § 29 og det historiske utgangspunkt som er nevnt foran. Den har røtter tilbake til lov av 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern § 33, og må forstås på bakgrunn av utviklingen av bestemmelsene om oppsigelsesfrister på de tidligere arbeidervernlovers område. Når en tilsvarende unntaksbestemmelse ikke har kommet til uttrykk i sjømannsloven, er dette i seg selv en klar indikasjon på at reguleringen ikke skal være den samme på det aktuelle punkt under de to lovregimer. Dette gjelder ikke minst etter revisjonen av sjømannsloven i 1985, som tok sikte på en harmonisering med arbeidsmiljøloven.»

Dette er videreført ved uttalelsene i forarbeidene til ny arbeidstvistlov. Her heter det:

> «Det presiseres at flyttingen av bestemmelsen heller ikke er ment å endre rettstilstanden for sjømenn. På sjømannslovens område må fortsatt den ordinære oppsigelsesfrist for arbeidsforholdet være utløpt før den enkelte arbeidstaker kan tas ut i streik.»[6]

Omtalen i forarbeidene av rettstilstanden på sjømannslovens område, innebærer at arbeidstvistloven skal tolkes innskrenkende i forhold til dette. Utvalget foreslår at den ordning som følger av rettspraksis etter sjømannsloven, og som er opprettholdt i ny arbeidstvistlov, videreføres.

12.3 Materielle stillingsvernsregler

12.3.1 Generelt

Hovedregelen er at arbeidstaker ansettes i fast stilling hos arbeidsgiver. Mens arbeidstaker har fri adgang til å si opp arbeidsforholdet med lovbestemt eller avtalt oppsigelsesfrist, kan arbeidsgiver ikke bringe arbeidsforholdet til opphør uten at det foreligger et særlig grunnlag for det.

Hovedregelen i sjml. § 19 nr. 1 første ledd er at sjømannen ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i rederiets eller sjømannens forhold. Denne bestemmelsen forstås på samme måte som aml. § 15-7. Dersom sjømannen vesentlig misligholder arbeidsavtalen, kan vedkommende avskjediges uten overholdelse av oppsigelsesfrister. Dette fremgår av sjml. § 15 som angir flere grunner for avskjed. Det samme prinsippet er mer generelt utformet i aml. § 15-14. For øvrig er stillingsvernet i en del særlige situasjoner særskilt regulert, som ved sykdom, svangerskap mv. De særlige stillingsvernsregler er noe mer omfattende i arbeidsmiljøloven enn i sjømannsloven.

Etter sjml. § 3 nr. 1 annet ledd har sjømannen rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Utvalget går inn for å videreføre denne adgangen til å avtale at ansettelsesforholdet skal være knyttet til et bestemt skip, men har ikke funnet grunn til å gi en egen bestemmelse om dette.

I det følgende drøftes kun sider ved stillingsvernet som utvalget vurderer å endre.

---

5 Prop. 134 L (2010-2011) s. 76.

6 Prop. 134 L (2010-2011) s. 76.

12.3.2 Oppsigelsesvern ved varsling om kritikkverdige forhold

Enkelte bestemmelser i sjømannsloven og skipssikkerhetsloven berører varsling. Det gjelder et særlig forbud mot gjengjeldelse overfor sjømann som har klaget på diskriminering, jf. sjml. § 33G. Sjml. § 50A (ikke i kraft) gir sjømannen rett til å fremsette klage på «avregningen, skipstjenesten eller ansettelsesforholdet for øvrig». I skipssikkerhetsloven gir den nye bestemmelsen i ssl. § 72 (ikke i kraft) den som har sitt arbeid om bord rett til å fremsette klage om brudd på visse bestemmelser om teknisk og operativ sikkerhet og på bestemmelser om personlig sikkerhet. Videre fastsettes medvirkningsplikter for personer som har sitt arbeid om bord i ssl. § 8 og §§ 20, 30 og 38, som trolig kan gi grunnlag for en plikt til å varsle om trusler mot sikkerheten. Det er imidlertid ikke gitt noe generelt vern ved varsling av kritikkverdige forhold i sjøfart, slik som i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven har siden 2006 hatt bestemmelser om rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (§ 2-4), forbud mot gjengjeldelse ved varsling (§ 2-5) og plikt til å legge forholdene til rett for varsling (§ 3-6).

Spørsmålet er om det er behov for en mer generell regulering av varsling i skipsarbeidsloven.

Bakgrunnen for varslingsreglene i arbeidsmiljøloven var Ytringsfrihetskommisjonens kritikk av det uklare forholdet mellom ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Formålet med reglene var å klargjøre rekkevidden av ansattes ytringsfrihet og gi vern av de som varsler om kritikkverdige forhold ved å «sette opp noen prinsipielle kjøreregler i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for de tilfeller der det kan være en konflikt mellom ytringsfriheten og lojalitetskrav».[7] Det er litt tidlig å si hvordan arbeidsmiljølovens regler fungerer i praksis. En Fafo-rapport konkluderer med at en relativt stor andel toppledere og representanter for de ansatte mener at de nye lovbestemmelsene har gjort det enklere og tryggere å varsle og at endringene har vært positive for håndteringen av interne arbeidsmiljøspørsmål i virksomheten.[8] Departementet har satt i gang en evaluering som vil belyse dette ytterligere.

Disse hensynene tilsier etter utvalgets syn at skipsarbeidsloven bør gi et vern av varslere. Utvalget ser imidlertid ikke grunn for like omfattende regler som i arbeidsmiljøloven.

Særlig på grunn av skipssikkerhetslovens krav til sikkerhetsstyring og tilsynet med dette, blir virksomhet i sjøfart kontrollert i langt større grad enn en ordinær, landbasert virksomhet. Klagereglene i skipssikkerhetsloven klargjør arbeidstakers rett til å klage på en rekke, praktisk viktige kritikkverdige forhold. Disse reglene gjelder mellom arbeidstakeren og rederiet og knytter seg primært til sikkerhetsmessige og arbeidsmiljømessige forhold om bord. I tillegg kommer retten til å fremsette klage etter utkastet § 9-7.

Arbeidsmiljøet på et skip, der man kan arbeide og bo sammen 24 timer i døgnet, skiller seg fra en typisk landbasert virksomhet. Rettslig regulering av kritikk og varsling kan være mindre egnet for slike tette og gjennomsiktige arbeidsmiljø. Det er utvalgets inntrykk at tillitsmannsapparatet i sjøfart generelt sett er godt utbygget og egnet til å håndtere ulike typer varsling. I praksis synes det særlig å være i stillingsvernssaker at varsling kan skape problemer for arbeidstakere.

Utvalget vil derfor foreslå et vern ved varsling som et ledd i det alminnelige oppsigelsesvernet i utkastet § 5-6. Utvalget vil presisere at forsvarlig varsling om kritikkverdige forhold ikke gir saklig grunn for oppsigelse, og klargjøre hvilke typer varsling som vil være forsvarlig. Se nærmere i de spesielle merknadene til § 5-6 siste ledd. Når det er presisert at varsling ikke gir saklig grunn til oppsigelse, følger det etter utvalgets syn at slik varsling heller ikke kan anses som et grovt pliktbrudd som gir grunnlag for avskjed etter utkastet § 15-14.

Et særskilt vern mot at varsling gjengjeldes med oppsigelse, vil suppleres av andre regler som gir vern ved varsling. Gjengjeldelse overfor arbeidstaker som klager på diskriminering, er særskilt forbudt i utkastet § 10-7. Forbudet rammer også andre former for negative reaksjoner enn oppsigelse, men gir kun vern der varslingen dreier seg om brudd på bestemmelser til vern mot diskriminering. Videre kan negativ gjengjeldelse som følge av forsvarlig varsling etter omstendighetene utgjøre et avtalebrudd fra arbeidsgivers side.

Det kan imidlertid være uklart hvordan grensen mellom forsvarlig varsling og brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt skal trekkes. Rettsvirkningene av slike kontraktsbrudd følger av alminnelige regler.

I tillegg til den nevnte klageretten i utkastet § 9-7, vil utvalget foreslå en endring i skipssikkerhetsloven som gir forskriftshjemmel for nærmere

---

7 Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 33.

8 Fafo-rapport 2010:18.

bestemmelser om plikt til å legge forholdene til rette for varsling, se forslaget til endring i ssl. § 22.

12.3.3 Oppsigelsesvern ved overdragelser

Sjml. § 19 nr. 1 femte ledd regulerer vernet mot oppsigelse ved «overdragelse av rederiet fra en eier til en annen». Første punktum slår fast at overdragelsen alene ikke er saklig grunn for oppsigelse. Etter annet punktum skal det ved oppsigelse fra nye eiers side legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelse ikke hadde funnet sted. Forståelsen av bestemmelsen er nærmere beskrevet i punkt 4.8.4.1.

Bestemmelsen forutsetter at det skjer en overføring av ansettelsesforholdet ved overdragelse av rederiet. Rettsvirkningen av at det foreligger en slik overdragelse er derfor at rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet som et utgangspunkt overføres til ny eier. Som hovedregel vil altså arbeidsforholdet fortsette som før, men med overtakende virksomhet som arbeidsgiver.

Sjømannslovens regulering av overdragelse suppleres av andre regler. Yrkestransportlova (lov 21. juni 2002 nr. 45) gir arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse tilsvarende anvendelse. Ytl. § 8 slår fast at reglene i aml. § 16-2 til § 16-7 om arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelse gjelder tilsvarende når ruteløyve blir tildelt ved konkurranse, dersom virksomheten etter konkurranse blir drevet med samme type transportmiddel som før. Reglene om ruteløyve gjelder for fartøy i rutetrafikk, jf. ytl. § 7 jf. § 2. For skip i innenriks rutetrafikk vil tildeling av løyve til nytt selskap dermed gi rettsvirkninger som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven.

Spørsmålet er når det kan sies å foreligge en «overdragelse av rederiet» slik at ansettelsesforholdet overføres. Ved vurderingen er det antatt at forståelsen av virksomhetsoverdragelsesreglene i aml. kap. 16 og EUs direktiver om virksomhetsoverdragelse kan gi en viss veiledning, men at man må være varsomme med å trekke for vidtgående slutninger.[9]

Om bestemmelsen kommer til anvendelse beror på om den enheten som overføres er et «rederi» i lovens forstand, om det er skjedd en «overdragelse» og om det overførte har bevart sin identitet etter overføringen. Kravene til enheten og identitetskravet må ses i sammenheng slik at det foretas en helhetsvurdering av situasjonen før og etter overføringen. Det avgjørende er om enheten før overføringen er tilstrekkelig selvstendig i teknisk, organisatorisk og arbeidsmessig hensende, og om denne i tilstrekkelig grad bevarer sin identitet etter overføringen.[10]

«Overdragelse» omfatter både salg og andre avtaler om overføring.[11] Vilkåret er ikke forstått strengt. Så lenge det skjer en overføring innenfor en kontraktuell ramme, trenger det ikke nødvendigvis være et direkte avtaleforhold mellom overdragende og overtakende virksomhet.

Det er et grunnvilkår at det skjer en endring i partsforholdet på arbeidsgiver/rederisiden. Overdragelse av aksjer medfører i seg selv ikke en formell endring i partsforholdet og omfattes derfor ikke av reglene.[12]

Ved overdragelse av en samlet, tradisjonell rederivirksomhet som både eier, drifter og bemanner skip, er det på det rene at det foreligger en overdragelse.[13] Videre er det lagt til grunn i rettspraksis at overdragelse av et enkelt skip ikke er omfattet, jf. Rt. 2001 s. 71. I teorien er det imidlertid holdt åpent om bestemmelsen likevel kan komme til anvendelse dersom rederiet kun har ett skip og dette overdras sammen med rederiets administrasjon.[14] 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.[15] For øvrig er det knyttet betydelig usikkerhet til om bestemmelsen kommer til anvendelse ved overdragelse av en del av en rederivirksomhet.

Opprinnelig bygget bestemmelsen om overdragelse av «rederiet» på aml. 1977 § 60 nr. 3 om overdragelse av «virksomheten». Arbeidsmiljølovens regulering er senere vesentlig endret ved gjennomføringen av EUs direktiver om virksomhetsoverdragelse. Reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse også ved overdragelse av *del* av virksomhet, jf. aml. § 16-1 første ledd. Dette er klar forskjell fra sjømannslovens regulering. EU-direktivene om virksomhetsoverdragelse gjelder imidlertid ikke for sjøgående skip og er ikke gjennomført i sjømannsloven. Forskjellen er altså tilsiktet og gjenspeiler at særlige hensyn gjør seg gjeldende i skipsfart. Utvalget legger derfor til grunn at det stilles strengere krav til omfanget av den overførte enheten i sjøfart.

Utvalget ønsker å videreføre dagens rettstilstand selv om det også innebærer å videreføre en

[9] Dalheim m.fl. 2008 s. 229.

[10] Dalheim m.fl. 2008 s. 231-232.

[11] Dalheim m.fl. 2008 s. 235.

[12] Fougner/Holo 2008 s. 884 og Dalheim m.fl. 2008 s. 228.

[13] Dalheim m.fl. 2008 s. 228.

[14] Dalheim m.fl. 2008 s. 231.

[15] Dalheim m.fl. 2008 s. 231.

viss usikkerhet om når reglene kommer til anvendelse og hvilke rettsvirkninger overdragelsen får.

Videreføring av dagens ordlyd skaper imidlertid enkelte problemer. Etter sjml. § 19 nr. 1 femte ledd er «rederiet» forutsatt å være en tradisjonell rederivirksomhet som både eier, drifter og bemanner skip, se punkt 7.5.3. Skipsarbeidsloven bygger imidlertid på den rederidefinisjonen som ble innført i sjml. § 1A i 2008, og som innebærer at rederiet er ISM-selskapet, jf. definisjonen i ssl. § 4. For å opprettholde dagens rettstilstand må derfor overdragelsen gjelde annet enn «rederiet».

På den annen side vil det heller ikke nødvendigvis være dekkende for dagens rettstilstand å kreve at overdragelsen gjelder «arbeidsgivers virksomhet». Dersom arbeidsgiver er et managementselskap vil arbeidsgivers virksomhet være noe helt annet det som utgjør «rederiet» etter § 19 nr. 1 femte ledd. Dessuten er det viktig å markere at sjømannslovens bestemmelse om overdragelser har en annen bakgrunn og nedslagsfelt enn aml. kap. 16. Denne forskjellen bør etter utvalgets syn synliggjøres i ordlyden.

Utvalget foreslår på denne bakgrunn at bestemmelsen gjelder «overdragelse av en samlet virksomhet». Som nevnt er formålet å videreføre gjeldende rett.

Der arbeidstaker er ansatt i en *tradisjonell rederivirksomhet* og denne overdras samlet, vil bestemmelsen komme til anvendelse. Bestemmelsen vil ikke komme til anvendelse der en slik rederivirksomhet overdrar et enkelt skip. Det vil fremdeles knytte seg en viss usikkerhet til situasjonen der deler av den tradisjonelle rederivirksomheten overdras. En rederivirksomhet kan imidlertid omfatte flere klart avgrensede og selvstendige virksomhetsområder. I slike tilfeller mener utvalget at en samlet overdragelse av ett virksomhetsområde bør anses som «overdragelse av en samlet virksomhet» dersom enheten i det vesentlige beholder sin identitet etter overføringen.

Der arbeidstaker er ansatt i et selskap som bemanner skip, vil bestemmelsen på tilsvarende måte komme til anvendelse ved samlet overdragelse av bemanningsvirksomheten, men ikke dersom det er bemanningen av et enkelt skip som overtas av et annet selskap. Utvalget antar at det mellom disse to utgangspunktene kan tenkes enkelte overdragelsessituasjoner der reglene bør komme til anvendelse. Dersom et bemanningsselskap er særlig tett tilknyttet selskapene som eier eller drifter skip, for eksempel ved å inngå i samme konsern, kan det tenkes at overdragelse av andre selskaper i konsernet i realiteten også skal anses som en overføring av ansettelsesforholdene for arbeidstakerne i bemanningsselskapet.

Organiseringen av skipsfart er blitt kompleks. Jo mer sammensatte ansvarsforholdene er, jo viktigere er det etter utvalgets syn med en konkret vurdering av hva som er «overdragelse av en samlet virksomhet». At det ligger en viss fleksibilitet i uttrykket «en samlet virksomhet», er altså tilsiktet.

12.3.4 Verneperioden for oppsigelsesvern ved sykdom og skade

Det gjelder et særskilt vern mot oppsigelse ved sykdom eller skade etter sjml. § 14. Bestemmelsen verner sjømann som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade mot oppsigelse begrunnet i dette, i seks måneder fra arbeidsuførheten inntrådte. En verneperiode på 12 måneder gjelder ved minst fem års sammenhengende ansettelse og der sykdom eller skade er pådratt i forbindelse med tjenesten.

Et tilsvarende oppsigelsesvern ved sykdom følger av aml. § 15-8. Siden 2005 har imidlertid verneperioden vært 12 måneder, uavhengig av ansettelsestid og hvordan sykdommen er pådratt. Spørsmålet er om også verneperioden i skipsarbeidsloven bør utvides til 12 måneder.

Utvalget kan ikke se at særlige hensyn i skipsfart tilsier en kortere verneperioden enn etter arbeidsmiljøloven. Også etter dagens sjømannslov gjelder i en del tilfeller en verneperiode på 12 måneder.

Videre har utvalget gått inn for at arbeidsgivers lønnsplikt ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom og skade skal være begrenset til 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte, se utkastet § 4-4. For å hindre utstøtende effekter er det viktig at det særlige oppsigelsesvernet gjelder like lenge som lønnsplikten.

Utvalget foreslår derfor at det særskilte vernet mot oppsigelse ved sykdom eller skade skal gjelde i 12 måneder.

12.3.5 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste

Sjømannsloven regulerer ikke særskilt oppsigelsesvern ved militærtjeneste og fastsetter heller ikke rett til slik permisjon. I arbeidsmiljøloven er det gitt rett til permisjon ved militærtjeneste mv. i § 12-12. Aml. § 15-10 klargjør at arbeidstaker ikke kan sies opp på grunn av slik permisjon.

Utvalget foreslår å bygge ut lovfestede permisjonsrettigheter slik at arbeidstakere til sjøs får tilsvarende rettigheter som etter arbeidsmiljølovens

regler, se punkt 14.2. Rett til permisjon for militærtjeneste mv. er fastsatt i utkastet § 7-11. En arbeidstaker som er i permisjon, har svakere tilknytning til arbeidsplassen og kan lettere rammes ved nedbemanning og driftsinnskrenkning. For at permisjonsrettigheten skal ha et reelt innhold, bør loven også sikre mot at utnyttelse av rettigheten reduserer stillingsvernet.

Utvalget foreslår derfor et særskilt oppsigelsesvern ved militærtjeneste.

12.3.6 Rett til å fortsette i stillingen

Arbeidsmiljøloven fastsetter i § 15-11 en rett til å fortsette i stillingen ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør. Retten til å fortsette i stillingen innebærer at partenes rettigheter og plikter består mens oppsigelsessaken pågår. Sjømannsloven inneholder ingen tilsvarende bestemmelse. Oppsagt sjømann kan likevel kreve midlertidig forføyning etter reglene i tvisteloven kap. 34 for å fortsette i stillingen til oppsigelsessaken er rettskraftig avgjort. Betingelsen er at det foreligger en sikringsgrunn som angitt i tvisteloven § 34-1, jf. § 34-2. Som hovedregel må det sannsynliggjøres at oppsigelsen vil bli kjent ugyldig.[16]

Etter arbeidsmiljøloven har arbeidstaker for det første en rett til å fortsette i stillingen så lenge det pågår forhandlinger etter § 17-3, jf. § 15-11 første ledd.

Etter at forhandlingene er avsluttet har arbeidstaker som hovedregel en rett til å fortsette i stillingen, jf. aml. § 15-11 annet ledd første punktum. Retten er da betinget av at arbeidstaker anlegger søksmål innenfor fristene etter aml. § 17-4. Det følger av § 17-4 femte ledd at arbeidstaker må anlegge søksmål innen utløpet av oppsigelsesfristen og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Alternativt kan arbeidstaker skriftlig underrette arbeidsgiver om at det vil bli reist søksmål innen åtteukersfristen. Disse fristene gjelder imidlertid ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse er formuriktig.

Retten til å fortsette i stillingen etter forhandlingenes avslutning begrenses ved at retten etter krav fra arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstaker skal fratre dersom den finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, jf. aml. § 15-11 annet ledd annet punktum. Det er fremholdt i forarbeidene at urimelighetsvurderingen skal skje etter en «totalvurdering av arbeidsgiver og arbeidstakers interesser og behov».[17] Her inngår blant annet hva som er det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken og den økonomiske belastningen for partene.

Utgangspunktet er motsatt ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetid samt for innleid arbeidstaker og midlertidig ansatt, jf. aml. § 15-11 tredje ledd. I slike tilfeller er hovedregelen at det ikke gjelder rett til å fortsette i stillingen, men retten kan likevel etter krav fra arbeidstaker bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette dersom søksmål reises innen fristene i aml. § 17-4.

Aml. § 15-11 fjerde ledd setter et særlig unntak for arbeidstakere på arbeidsmarkedstiltak, og femte ledd gir en egen bestemmelse om at retten på visse vilkår kan bestemme gjennintreden for en arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter utløpet av oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen.

Utvalgets flertall (Bull, Avløyp, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) peker på at kryssende hensyn gjør seg gjeldende ved vurderingen av om en tilsvarende bestemmelse om rett til å fortsette i stillingen skal innføres i skipsarbeidsloven.

En usaklig oppsigelse skal som hovedregel kjennes ugyldig, jf. utkastet § 5-11. At oppsigelsen kjennes ugyldig og faller bort innebærer at arbeidsforholdet består. Dersom arbeidstaker har fratrådt under sakens behandling kan imidlertid gjeninntreden i stillingen i praksis bli vanskelig. Rett til å fortsette i stillingen under sakens behandling sikrer kontinuitet og er viktig for å sikre et reelt stillingsvern.[18]

Etter *flertallets* syn gjør arbeidstakers behov for kontinuitet og reelt stillingsvern seg like sterkt gjeldende i skipsfart. På den annen side kan rett til å stå i stillingen skape særlige utfordringer på skip.

Ved revisjonen av sjømannsloven i 1985 ble rett til å fortsette i stillingen vurdert, men ikke innført. I begrunnelsen la departmentet avgjørende vekt på de praktiske vansker som kan oppstå ombord på et skip i et 24-timerssamfunn. Her ble det vist til at det i skipsfart er helt nødvendig at en sjømann utfører sine oppgaver tilfredsstillende og at en uegnet person kan skape store problemer for de andre om bord. Selv om avskjed i visse tilfeller kunne være en mer passende reaksjonsform, der retten til å fortsette i stillingen ikke ville gjelde, mente departementet at det av hensyn til sjømannen ikke burde gjøres mer attraktivt å benytte avskjed fremfor oppsigelse.[19] Det ble

[16] Skoghøy 2011 note til sjml. § 20.

[17] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 238.

[18] Ot.prp. nr. 24 (2005-2005) s. 12.

[19] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 10.

dessuten ansett ikke realistisk for rederiene å få en kjennelse om fratreden i tide. *Flertallet* slutter seg til denne vurderingen av hvilke særlige hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart.

Etter en avveining av arbeidstakers behov for reelt stillingsvern og de særlige forhold på skip, vil *utvalgets flertall* foreslå en modifisert rett til å fortsette i stillingen.

Flertallet mener for det første at det bør gjelde en ubetinget rett til å fortsette i stillingen så lenge det pågår forhandlinger. Arbeidsgiver skal etter utkastet § 6-1 fjerde ledd sørge for at forhandlinger skjer snarest mulig og senest innen to uker etter at det er krevet. En ubetinget rett til å fortsette i stillingen mens forhandlingene pågår antas å kunne bidra til at forhandlingsmøte avholdes raskt.

For situasjonen etter at forhandlingene er avsluttet, vil *utvalgets flertall* foreslå en lignende bestemmelse som i arbeidsmiljøloven, men med motsatt fortegn: Utgangspunktet vil være at arbeidstaker *ikke* har rett til å fortsette i stillingen, men at retten etter krav fra arbeidstaker kan bestemme dette dersom det finnes klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes under sakens behandling.

Denne løsningen ivaretar etter *flertallets* syn både arbeidstakers interesser og de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart. En arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen må selv begjære kjennelse om dette. Slik kjennelse skal bare gis etter en bred helhetsvurdering av om det vil være klart urimelig om arbeidstaker ikke fortsetter. For øvrig vises til de spesielle merknadene til bestemmelsen.

Flertallets forslag vil langt på vei tilsvare den særregelen som gjelder for tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetid, samt for innleide og midlertidig ansatte etter aml. § 15-11 tredje ledd. Dette innebærer samtidig at det ikke er behov for særlig regulering av slike tilfeller i skipsarbeidsloven. Flertallet ser heller ikke behov for særregulering av arbeidsmarkedstiltak eller av urettmessig utestengt arbeidstaker tilsvarende aml. § 15-11 fjerde og femte ledd.

Utvalgets mindretall (Barstad og Bondi) går inn for å videreføre dagens ordning der arbeidstakeren ikke har adgang til å stå i stilling når det reises søksmål om gyldigheten av en oppsigelse. Det vises til at ble foretatt en grundig vurdering av dette spørsmålet ved revisjonen av sjømannsloven i 1985, der det heter:

> «Enhver bedring av arbeidstakernes rettigheter og vern vil forutsette en avveining mot arbeidsgivernes økonomiske interesser og virksomhetens praktiske muligheter for å gjennomføre endringene. Regjeringen legger fram sine forslag om endringer i sjøfartslovgivningen etter en nøye vurdering av de ulike interesser i saken.»[20]

I spesialmerknadene til § 20 heter det videre:

> «Bestemmelsen regulerer fremgangsmåten ved tvist om usaklig oppsigelse. Reglene er utformet etter mønster av arbeidsmiljølovens § 61, men på bakgrunn av de spesielle og svært forskjellige forhold til sjøs har lovteksten måttet gjøres mindre detaljert. Videre gis sjømannen ikke slik som i arbeidsmiljøloven rett til å fortsette i sin stilling inntil tvisten er avgjort. Handelsdepartementet kan ikke se at dette er praktisk gjennomførbart til sjøs og finner å måtte legge avgjørende vekt på de sosiale og miljømessige problemer som kan oppstå for de øvrige ombord, jfr. for øvrig de generelle merknader.»[21]

Etter *mindretallets* oppfatning gjør disse hensynene seg gjeldende med samme styrke i dag. En adgang til å stå i stilling i forbindelse med tvist om gyldigheten av en oppsigelse er også ukjent i internasjonal skipsfart. Det var ved innføringen av regler om rederiansettelse i 1985 bred enighet om at det ikke er ønskelig å innføre regler om rett til å stå i stilling. Det er også viktig å se reglene i sammenheng med reglene om erstatning ved usaklig oppsigelse etter utkastet § 5-11 annet ledd.

Mindretallet vil for øvrig påpeke at de utfordringer som oppstår for forholdene om bord dersom det innføres en rett til å stå i stilling vil kunne gjøre seg gjeldende med ulik styrke avhengig av hvilken stilling vedkommende har om bord, om skipet går i en fart der de ansatte både arbeider og bor om bord, og seilingstidens lengde. Det vil nødvendigvis også være langt mer krevende å innføre slike regler dersom årsaken til oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold, samarbeidsproblemer mv. Dette vil bli ytterligere mer krevende å gjennomføre på skip med relativt få ansatte. Det må under enhver omstendighet gjøres unntak for NIS.

---

[20] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 4

[21] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 32-33.

12.3.7 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Sjml. § 19 nr. 1 siste ledd sier uttrykkelig at oppsigelse med fratreden før fylte 62 år som alene skyldes at sjømannen har rett til pensjon etter sjømannspensjonstrygdloven ikke skal anses som saklig grunn. Det anses å følge motsetningsvis av bestemmelsen at pensjonsretten er tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse med fratreden etter fylte 62 år.

I mandatet er utvalget særskilt bedt om å vurdere endringer i sjml. § 19 nr. 1 siste ledd. Det sies imidlertid at utvalget ikke skal vurdere pensjonstrygden for sjømenn.

Et viktig utgangspunkt for utvalgets vurdering er den overordnede målsettingen om å holde flere i arbeid lenger.

Inntil nylig hadde sjømannsloven en parallell i aml. § 15-7 fjerde ledd. Arbeidsmiljølovens bestemmelse var imidlertid knyttet til 70 år og pensjonsalder etter folketrygdloven. Innføringen av et forbud mot aldersdiskriminering og arbeidet med pensjonsreformen førte til at arbeidsmiljølovens «70-årsregel» ble tatt opp til vurdering. Ved lovendring i 2009 ble aml. § 15-7 fjerde ledd opphevet og erstattet av ny § 15-13a.

Aml. § 15-13a er noe annerledes utformet enn sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd. I første ledd heter det uttrykkelig at arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Videre er det klargjort at en lavere grense enn 70 år kan følge av annet grunnlag. Slike aldersgrenser må imidlertid være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. Dette samsvarer med vilkårene for tillatt forskjellsbehandling på grunn av alder etter aml. § 13-3 annet ledd. Departementet fremhever at det med dette fortsatt vil være adgang til å ha bestemmelser om lavere aldersgrenser fastsatt i medhold av lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, i tråd med gjeldende rett og innenfor rammen av diskrimineringsforbudet.[22] Annet, tredje og fjerde ledd setter formkrav når arbeidsforholdet opphører fordi lovens 70-årsgrense er nådd.

Slik utvalget ser det, er det naturlig å vurdere en harmonisering med arbeidsmiljøloven, både når det gjelder selve aldersgrensen og bestemmelsens utforming for øvrig.

Utvalget vil innledningsvis peke på den nære sammenhengen mellom sjømannslovens aldersgrense på 62 år og pensjonsvilkårene for sjøfolk. De fleste arbeidstakere på skip har rett til pensjon fra 60 år i henhold til sjømannspensjonstrygdloven § 4 nr. 2. Denne pensjonsretten, kombinert med sjml. § 19. nr. 1 sjette ledd, har ført til at mange virksomheter innenfor NHO Sjøfart praktiserer bedriftsinterne ordninger med automatisk avgang for sjøfolk ved fylte 62 år. Flere av de tariffbestemte ordningene med tilleggspensjon løper fra 60 til 67 år.

Det første spørsmålet er om det er grunnlag for å ha en lavere generell aldersgrense i skipsfart enn i arbeidslivet for øvrig.

I forarbeidene til sjømannspensjonstrygdloven er det vist til at «sjømannsyrket fører med seg forholdsvis stor påkjenning og risiko for utøverne og setter særlige krav til dem både med omsyn på fysisk og psykisk utrustning … Sjømannsyrket er derfor ikke noe yrke for eldre arbeidstakere, men krever en lavere pensjonsalder enn de fleste andre yrker.»[23] I forbindelse med omforming av bestemmelsen i 1985 ble det gjentatt at 24-timerssamfunnet til sjøs gir «antatt større psykisk og fysisk arbeidspress enn til lands». Det ble derfor ansett «passende» med en aldersgrense på 62 år i sjømannsloven, selv om tilsvarende grense etter arbeidsmiljøloven var 70 år.[24]

Siden den gang er det imidlertid innført et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidslivet i sjml. kap. IIA og aml. kap. 13. Begge regelsettene gjennomfører EUs rammedirektiv. Aldersgrenser som i sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd regnes som direkte diskriminering som i utgangspunktet er forbudt etter direktivet og sjml. § 33.

Selv om rammedirektivet ikke er omfattet av EØS-avtalen, har Norge forpliktet seg politisk til å gjennomføre lovgivning som sikrer et tilsvarende vern som etter direktivet.[25] Det er klarlagt i rettspraksis at norske domstoler skal vurdere spørsmålet om en aldersgrense utgjør saklig forskjellsbehandling eller ulovlig diskriminering, på selvstendig grunnlag ut fra de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EU-domstolen.[26] En konsekvens er at EF-domstolens praksis må trekkes inn ved tolkningen. Hvorvidt grensen er lovlig, beror derfor på en nærmere vurdering av om unntaket for saklig forskjellsbehandling i sjml. § 33B, forstått i tråd med direktivet og EU-domstolens praksis, kommer til anvendelse.

---

[22] Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 10.

[23] Utvalgsinnstilling om pensjonsordning for sjømenn (1964) s. 18.

[24] Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) s. 11.

[25] St.prp. nr. 11 (2003-2004) s. 2.

[26] Rt. 2010 s. 202.

Rammedirektivet inneholder tre bestemmelser som i denne sammenhengen kan hjemle unntak fra diskrimineringsforbudet. For det første skal direktivet ikke berøre nasjonal lovgivning som i et demokratisk samfunn er nødvendig av hensyn til den offentlige sikkerhet, orden, forebygging av forbrytelser, eller for å beskytte helse eller andres rettigheter og friheter, jf. art. 2 nr. 5. For det andre kan unntak begrunnes i at alder utgjør «et regulært og afgørende erhvervsmæssig krav», jf. art. 4 nr. 1. Tilsvarende unntak følger av sjml. 33B første ledd. For det tredje tillates forskjellsbehandling på grunn av alder hvis den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammene av nasjonal rett og hvis midlene for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige, jf. art. 6 nr. 1. Dette er gjenspeilet i sjml. § 33B annet ledd.

En lavere aldersgrense i skipsfart enn i arbeidslivet for øvrig kan dermed ikke baseres på rene hensiktsmessighetsbetraktninger, men må ligge innenfor rammene av direktivet.

I Rt. 2010 s. 202 (Kystlinkdommen) ble lovligheten av 62-årsgrensen vurdert. Fra den ankende parts side ble det pekt på at forholdene i sjøfart har forandret seg, og at den helse- og sikkerhetsmessige situasjonen ikke lenger adskiller seg fra normalsituasjonen på land. Retten sa seg enig i dette, og at det ut fra en forholdsmessighetsbetraktning kunne reises spørsmål om en særaldersgrense på 62 år er forenelig med direktivet.[27] Med henvisning til statenes «vide skjønnsmargin» og lovgivers vurdering om å opprettholde aldersgrensen, kom rettens flertall til at aldersgrensen på 62 år etter sjml. § 19 nr. 1 ikke var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering.

Selv om resultatet ble at aldergrensen sto seg, viser dommen at det er tvilsomt om det i dag er særlige forhold i skipsfart som tilsier en generell lavere aldersgrense i skipsfart. Dommen er dessuten klaget inn for komiteen som håndhever Sosialpakten. Det er derfor en mulighet for at aldersgrensen likevel vil anses å være i strid med internasjonale regler.

Videre er det tydelig for utvalget at rettpraksis – både i Norge og i EU – har utviklet seg videre siden Kystlinkdommen, se nærmere i punkt 4.8.4.1. Utvalget vil særlig vise til Rt. 2012 s. 219 (Helikopterpilotdommen). Her kom Høyesterett til at en tariffavtalt aldersgrense på 60 år for helikopterflygere var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. Retten viste i sin begrunnelse til EU-domstolens avgjørelse i Prigge-saken (C-447/09). Prigge-saken gjaldt lovligheten av en tariffavtalt aldersgrense på 60 år for flygere. EU-domstolen la vesentlig vekt på at det offentligrettslige regelverket åpnet for ervervsmessig flyving frem til fylte 65 år, gitt at øvrige vilkår var oppfylt. Dette innebar for det første at grensen på 60 år ikke kunne anses nødvendig av hensyn til offentlig sikkerhet og helse. Grensen på 60 år kunne heller ikke begrunnes som et «regulært og afgørende erhvervsmæssig krav». Selv om det å sikre flysikkerhet er et legitimt formål og aldersgrenser kan være nødvendig for å nå formålet, var det uforholdsmessig overfor flygerne å sette grensen til 60 år. På bakgrunn av dette fant Høyesterett at «så lenge de offentligrettslige reglene legger til grunn at en sertifikatholder kan drive ervervsmessig flyging i inntil fylte 65 år, blir det uforholdsmessig inngripende å ivareta dette formålet ved å gjennomføre en tariffavtale som nekter alle flygerne å foreta slik flyging etter fylte 60 år». Grensen kunne derfor ikke forankres i direktivet art. 2 nr. 5 eller art. 4 nr. 1 (aml. § 13-3 første ledd). Det siste spørsmålet var om aldergrensen var lovlig etter direktivet art. 6 nr. 1 (aml. § 13-3 annet ledd). Retten mente at hensynet til verdig avgang og hensynet til yngre flygeres ønske om å avansere, kunne anses saklig, men fant at grensen heller ikke her var nødvendig og forholdsmessig ut fra formålet. Her pekte retten særlig på at det er en regulær del av yrket at man må slutte dersom man ikke tilfredsstiller prestasjons- og helsetester, og at det ikke kan regnes som mer uverdig etter fylte 60 år.

I skipsfart er det en rekke stillingstyper der det ikke er stilt offentligrettslige krav til alder begrunnet i helse og sikkerhet. For de stillingene der helseattester er påkrevet, vil det være en regulær del av yrket at man må fratre når kravene ikke er tilfredstilt. Etter utvalgets syn viser dommen at en generell grense på 62 år i skipsfart i dag ikke uten videre kan forankres i direktivet. Selv om vurderingen etter direktivet art. 6 nr. 1 kan stille seg noe annerledes dersom lovgiver foretar et bevisst valg, mener utvalget at det i dag er vanskelig å begrunne en lavere generell grense i skipsfart enn i arbeidslivet ellers.

Utvalget går derfor inn for å heve lovens generelle grense til 70 år. Samtidig foreslår utvalget en uttrykkelig åpning for lavere aldersgrenser med annet grunnlag, innenfor rammen av diskrimineringsforbudet. Lavere grenser kan for eksempel være fastsatt i tariffavtale eller ved bedriftsinterne ordninger. Lovligheten av slike grenser beror også i dag på om grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. sjml. § 33 første ledd, jf. § 33B annet ledd.

[27] Rt. 2010 s. 202 avsnitt 69 og 70.

I Rt. 2011 s. 964 (Gjensidigedommen) ble en bedriftsintern aldersgrense på 67 år ansett å være i overensstemmelse med direktivet. Helikopterpilotdommen synes imidlertid å innebære at det stilles strengere krav til forholdsmessighetsvurderingen enn det retten la til grunn i Gjensidigedommen. Etter rettspraksis er det derfor noe uklart hvilken åpning det er for bedriftsinterne aldersgrenser.

Utvalget foreslår videre at bestemmelsen utformes i samsvar med aml. § 15-13a. Ordlyden vil da, ved koblingen til vernet mot aldersdiskriminering, tydelig markere at lavere grenser etter omstendighetene kan være tillatt.

Til slutt går utvalget inn for tilsvarende formkrav som etter aml. § 15-13a annet til fjerde ledd. Slike formkrav vil virke klargjørende. Tidligere var det noe omtvistet om regler om oppsigelsesfrister og krav til oppsigelsens form og innhold kom til anvendelse ved opphør av arbeidsforholdet på grunn av alder. Dette avklares ved særskilte formkrav.

Etter utvalgets syn ivaretar formkravene begge parters interesser: Krav om samtale i forkant og skriftlig varsel seks måneder før fratreden gir arbeidstaker påvirkningsmulighet og god tid til å innrette seg. For arbeidsgivere er kravene likevel enklere enn ved ordinær oppsigelse.

Som nevnt er det mange virksomheter innenfor NHO Sjøfart som praktiserer en aldersgrense hvor ansettelsesforholdet opphører ved utløpet av det året arbeidstakeren fyller 62 år. Deretter kan vedkommende søke for et år av gangen om å få fortsette tjenesten i annen eller tilsvarende stilling. Vurderingen av den enkeltes egnethet for ytterligere tjeneste på de enkelte typer fartøy går lenger enn til å legge vekt på om vedkommende har helseattest. Arbeidet på flere av skipene, for eksempel på hurtigbåtene, fordrer en årvåkenhet og reaksjonsevne som for mange svekkes med alderen. Fordi det etter direktivet og rettspraksis er noe uklart hvilken åpning det er for bedriftsinterne aldersgrenser, kan utvalgets forslag oppfattes som en utfordring for disse virksomhetene.

12.3.8 Suspensjon

Suspensjon er et pålegg til arbeidstaker om å fratre arbeidsforholdet umiddelbart, men midlertidig. Suspensjon er ikke straff, men et midlertidig tiltak mens det avklares om det foreligger opphørsgrunn. Det er lagt til grunn at suspensjonsadgangen er betinget av det er grunn til å anta at det foreligger avskjedsgrunn. I suspensjonstiden er det arbeidsplikten som er satt til side. Retten til lønn og andre plikter – som lojalitetsplikt og taushetsplikt – er i behold.

Sjømannsloven regulerer ikke adgangen til suspensjon, men det er antatt å gjelde en viss adgang til suspensjon med lønn etter ulovfestet rett. Tidligere var det kun gitt bestemmelser om suspensjon i tjenestemannsloven § 16. Fra 2005 ble tilsvarende regler lovfestet i aml. § 15-13. Lovfestingen var et ledd i harmoniseringen med tjenestemannslovens stillingsvernsregler. Harmoniseringen ble imidlertid reversert etter regjeringsskiftet høsten 2005, før den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft. Den lovfestede suspensjonsadgangen ble likevel beholdt.

Det bærende hensynet bak en suspensjonsadgang er at arbeidsgiver ved mistanke om alvorlig mislighold har behov for straks å pålegge arbeidstaker å fratre midlertidig, mens saken undersøkes nærmere.[28] At arbeidstaker fratrer kan være nødvendig for å sikre bevis og for å hindre at et mulig mislighold fortsetter. Dette gjelder for eksempel ved mistanke om økonomiske eller andre misligheter i tjenesten. Mistanke om grov tillitssvikt kan påvirke interne samarbeidsforhold og drift og gjøre fratreden påkrevet. Også behovet for omverdenens tillit kan tilsi at en mistenkt arbeidstaker fjernes fra tjenesten.[29] Et viktig formål med suspensjonen er uansett å klarlegge de faktiske forhold.

I sjøfart kan sikkerhetshensyn gi særlig sterkt behov for å fjerne en arbeidstaker fra tjenesten. Mistanke om beruselse eller narkotikabruk er for eksempel en alvorlig trussel mot skipets sikkerhet, med betydning for alle om bord. Suspensjon skaper på samme tid en svært belastende situasjon for arbeidstaker.

Det må derfor være til fordel for begge parter at suspensjonsadgangen klargjøres ved lovfesting. Arbeidsmiljøloven lovfester det generelle suspensjonsinstituttet og er et naturlig utgangspunkt. På denne bakgrunn foreslår utvalget en suspensjonsbestemmelse i skipsarbeidsloven etter mønster av aml. § 15-13.

Der arbeidstaker må fratre fordi arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør, gir sjml. § 6 annet ledd rett til fri hjemreise. Suspensjonsadgangen innebærer at arbeidstaker kan pålegges å fratre umiddelbart, selv om det ikke er avklart om det foreligger avskjedsgrunn. Situasjonen kan sammenlignes med at arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør. Utvalget finner det derfor rimelig at arbeidsgiver som benytter seg av

---

[28] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 252.

[29] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 252.

suspensjonsadgangen, må sørge for fri hjemreise, se utkastet § 4-6 første ledd bokstav h.

12.3.9 Avskjed

Avskjed betegner arbeidsgivers heving av arbeidsavtalen. I motsetning til ved oppsigelse, medfører avskjed at arbeidstaker må fratre umiddelbart. Arbeidstakers heving av arbeidsavtalen er tradisjonelt ikke regulert. Sjømannsloven gir nærmere regler om rett til fratreden, men dette knytter seg til tjenesten på det enkelte skip, ikke til arbeidsforholdet som sådan.

Adgangen til avskjed er i sjml. § 15 nr. 1 utformet som en oppregning av ulike avskjedsgrunner. I oppregningen inngår både flere konkrete avskjedsgrunner og den mer generelle avskjedsgrunnen «grov tjenesteforsømmelse». Til sammenligning er avskjedsadgangen etter aml. § 15-14 første ledd helt generelt formulert. Avskjed er her betinget av at arbeidstaker har gjort seg skyldig i «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen». Dette er i tråd med det alminnelige kontraktsrettslige prinsippet om at vesentlig mislighold gir grunnlag for heving.

Utvalget ønsker ikke å endre rettstilstanden med hensyn til adgangen til å gi avskjed, men ser et behov for en endret utforming av avskjedsgrunnlaget. For det første er det behov for modernisering av ordlyden. Særlig er avskjedgrunnen «udugelighet» i bokstav a uheldig og gammeldags formulert. Videre kan oppregningen gi inntrykk av at avskjedsadgangen skal forstås på annen måte enn etter arbeidsmiljøloven og alminnelige kontraktsrettslige prinsipper. Slik utvalget forstår gjeldende rett, er det tvert i mot slik at avskjedsadgangen tilsvarer aml. § 15-14. Selv om oppregningen har et kasuistisk preg, er avskjedsadgangen ikke uttømmende knyttet til konkrete angitte situasjoner. Henvisningen til «grov tjenesteforsømmelse» i bokstav c åpner for at andre forhold enn de som er særskilt nevnt, kan gi grunn til avskjed. Sjømannslovens avskjedsadgang er derfor ikke snevrere avgrenset. På den annen side legger utvalget til grunn at de oppregnede situasjonene faller innenfor det som vil anses som grovt pliktbrudd/vesentlig mislighold. Sjømannsloven gir dermed heller ikke noen videre avskjedsadgang.

På denne bakgrunn vil utvalget foreslå en generell angivelse av avskjedsgrunnlaget fremfor oppregningen i sjml. § 15 nr. 1. Alt i alt vil en generell formulering både gi bedre samsvar med dagens språkbruk og gi et riktigere bilde av avskjedsadgangen. Dessuten vil bestemmelsen gi nødvendig fleksibilitet til å kunne følge samfunnsutviklingen. Utvalget understreker at den nye formuleringen er ment å videreføre gjeldende rett. De forholdene som i dag gir grunnlag for avskjed etter sjml. § 15 nr. 1, skal altså anses som grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Samtidig vil en generell formulering åpne for at avskjedsadgangen kan videreutvikles.

12.4 Spesielle merknader til kapittel V

Kapittel V Opphør av ansettelsesforhold

Til § 5-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

Bestemmelsen er ny og lovfester krav til saksbehandlingen ved oppsigelse som i hovedsak tilsvarer aml. §§ 15-1 og 15-2. Formålet er å bidra til å unngå oppsigelser og sikre at oppsigelser som gis bygger på et forsvarlig grunnlag.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i annet ledd i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd stiller et generelt krav om individuell drøfting før beslutning om oppsigelse treffes. Bestemmelsen er fullt ut i samsvar med aml. § 15-1 og skal forstås på tilsvarende måte, se punkt 12.2.1.

Dersom arbeidstaker ikke ønsker det, kan drøfting unnlates. Drøfting kan videre unnlates dersom det ikke er praktisk mulig. Forbeholdet tar for det første sikte på situasjoner der arbeidstaker ikke medvirker. Forbeholdet tar høyde for at det til sjøs kan være praktiske vanskeligheter ved å gjennomføre drøfting.

Grunnlaget for oppsigelsen skal være tema for drøfting. Dersom flere ansatte sies opp, skal også utvelgelsen drøftes.

Annet ledd stiller krav til kollektiv informasjon og drøfting før masseoppsigelser. Bestemmelsen er inspirert av aml. § 15-2, men er betydelig forenklet, se punkt 12.2.2.

Første punktum stiller krav om kollektiv drøfting når arbeidsgiver vurderer masseoppsigelser. Masseoppsigelse er definert på samme måte som i aml. § 15-2, som oppsigelse av minst ti arbeidstakere.

Annet punktum stiller krav til innholdet i drøftingen. Tema for drøfting skal være både muligheten for å unngå eller redusere oppsigelse og tiltak for å minske skadevirkningene av oppsigelser.

Tredje punktum stiller krav om at arbeidsgiver gir tillitsvalgte den informasjonen som er av betydning for de påtenkte oppsigelsene. For å

sikre ryddighet skal opplysningene gis skriftlig og i forkant av drøftingsmøtet.

Til § 5-2 Oppsigelsesfrister

Bestemmelsen regulerer oppsigelsesfrister. Den viderefører i det vesentlige sjml. § 5. Fristene er noe enklere regulert enn i aml. § 15-3, men samsvarer likevel i hovedtrekk.

Formålet er å sikre begge parter en viss tid til å områ seg fra det er klart at arbeidsforholdet skal avsluttes, til arbeidsforholdet opphører. Ved arbeidstakers oppsigelse vil arbeidsgiver måtte tilpasse driften og ved arbeidsgivers oppsigelse vil arbeidstaker gjerne søke ny jobb. Loven setter dermed frister for oppsigelse fra begge parter.

Første til tredje ledd regulerer gjensidige oppsigelsesfrister. Fjerde og femte ledd setter særskilte, ensidige oppsigelsesfrister for henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver, mens adgangen til fravik er regulert i sjette ledd.

Bestemmelsen suppleres av adgangen til å heve kontraktsforholdet med umiddelbar virkning ved vesentlig mislighold. Arbeidsgivers heving er regulert av bestemmelsen om avskjed i § 15-14, mens arbeidstakers hevingsadgang følger av ulovfestet rett.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsene i første ledd annet punktum samt annet og tredje ledd i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd første punktum fastsetter hovedregelen om at den alminnelige, gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. Dette er en videreføring av sjml. § 5 nr. 1 og tilsvarer aml. § 15-3 første ledd. At fristen er gjensidig, innebærer at den er like lang ved oppsigelse fra arbeidsgivers side som ved oppsigelse fra arbeidstakers side.

I *annet punktum* videreføres den særlige oppsigelsesfristen for skipsførere på tre måneder etter sjml. § 5 nr. 6.

Etter *tredje punktum* skal oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato. Beregningsmåten er særegen for sjøfart og følger i dag av sjml. § 5 første ledd siste punktum. Utvalget ser ikke grunn til å endre beregningen, som er innarbeidet i bransjen.

Annet ledd fastsetter en lengre gjensidig oppsigelsesfrist for arbeidstaker med lang ansettelsestid. Ved fem års ansettelse økes fristen til minst to måneder og ved ti års ansettelse økes fristen til minst tre måneder. Dette er en videreføring av sjml. § 5 nr. 2.

Oppsigelsesfristen forlenges ikke når arbeidstaker fyller 50, 55 og 60 år, slik den gjør etter aml. § 15-3 tredje ledd. Det er tidligere lagt til grunn at ikke var like stort behov for en slik regel i sjøfart som på land.[30] Selv om utvalget i § 5-12 foreslår å heve «aldersgrensen» til 70 år blant annet for å få flere til å stå i arbeid lenger, mener utvalget at det ikke er behov for særlige oppsigelsesfrister for eldre arbeidstakere.

Bestemmelsen er ment å videreføre prinsippene for beregning av ansettelsestid. Sjml. § 5 nr. 2 krever at ansettelsestiden er «sammenhengende». Kravet forstås slik at oppsigelse som følge av lovlig arbeidskamp ikke avbryter ansettelsestiden, men at fraværet ikke medregnes med mindre noe annet er avtalt.[31] Forståelsen er i tråd med aml. § 15-3 femte ledd, som sier dette uttrykkelig.

Det er sammenhengende ansettelse i «virksomheten» som utløser forlenget frist. Der arbeidstaker er ansatt hos annen arbeidsgiver enn rederiet, vil det følgelig være ansettelsestiden i arbeidsgivers virksomhet som er avgjørende, ikke tjenesten på skipet.

Utvalget har ikke sett grunn til en egen bestemmelse om beregningen av ansettelsestid i konsernforhold mv. etter mønster av aml. § 15-3 sjette ledd. Tvilsspørsmål om hva som skal anses som samme virksomhet, bør avgjøres konkret. For øvrig vises det til behandlingen av virksomhetsbegrepet i punkt 7.5.7.

Tredje ledd setter en kortere gjensidig oppsigelsesfrist under prøvetid. I tråd med sjml. § 5 nr. 4 er oppsigelsesfristen i prøvetiden på 14 dager. Også denne skal regnes fra dato til dato, jf. første ledd. Adgangen til å avtale prøvetid er regulert i § 3-2.

Fjerde ledd setter kortere oppsigelsesfrist for *arbeidstaker* ved permittering uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans. Bestemmelsen er en videreføring av sjml. § 5 nr. 7, men er noe enklere formulert. Det er bare arbeidstaker som i slike situasjoner kan si opp med en frist på 14 dager. Formålet er å gjøre det enklere for arbeidstaker å ta annet fast arbeid raskt, dersom muligheten åpner seg.

Utvalget understreker at bestemmelsen kun regulerer oppsigelsesfristen ved permittering og ikke i seg selv gir hjemmel for permitteringen. Det er presisert at fristen regnes fra den dagen oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

Det er ikke gitt særskilt hjemmel til å fravike 14-dagers fristen i sjette ledd. Adgangen til å fravike fristen beror dermed på lovens generelle ufravikelighetsregel i § 1-3. Ettersom den særlig korte fristen er begrunnet i hensynet til arbeidsta-

[30] Ot.prp. nr. 24 (1984-85) s. 8.
[31] Dalheim m.fl. 2008 s. 190.

ker, vil en avtale om enda kortere frist være et fravik til gunst for arbeidstaker, og således tillatt. Den tilsvarende bestemmelsen i aml. § 15-3 niende ledd forstås på samme måte.[32]

Femte ledd setter kortere oppsigelsesfrist for *arbeidsgiver* der oppsigelsen skyldes at skipet er gått tapt eller er blitt uistandsettelig. Bestemmelsen viderefører sjml. § 18 nr. 1 tredje ledd. Nå som arbeidstakere som hovedregel er fast ansatt og ikke lenger ansatt på det enkelte skip, er bestemmelsen imidlertid mindre praktisk. At skipet går tapt mv. er ikke nødvendigvis saklig grunn til oppsigelse, se merknadene til § 5-6.

Sjette ledd regulerer adgangen til å fravike lovens oppsigelsesfrister ved avtale. I utgangspunktet kan de gjensidige fristene i første til tredje ledd fravikes ved skriftlig avtale. Adgangen til å avtale *kortere* frister enn lovens er imidlertid begrenset. Kortere frister kan bare avtales i tariffavtale eller etter at oppsigelse er gitt. Ved individuell avtale kan det altså ikke på forhånd fastsettes kortere frist. Lengre frister kan imidlertid fritt avtales skriftlig.

En avtalt oppsigelsesfrist kan uansett ikke være kortere for arbeidsgiver enn for arbeidstaker. Dette følger i dag av sjml. § 5 første ledd annet punktum. Dette gjelder uansett om fristen er satt i tariffavtale eller individuell avtale.

At arbeidstaker i utgangspunktet har rett til å fortsette i stillingen i oppsigelsestiden, følger av alminnelige arbeidsrettslige prinsipper. Utvalget har derfor ikke funnet grunn til å foreslå en bestemmelse tilsvarende sjml. § 5 nr. 5.

Til § 5-3 Formkrav ved oppsigelse

Bestemmelsen fastsetter krav til oppsigelsens form, avgivelse og innhold og viderefører det materielle innholdet i sjml. § 5A. Bestemmelsen er imidlertid noe utvidet etter mønster av aml. § 15-4 og har fått en utforming som i hovedtrekk stemmer med denne.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsene i annet ledd og tredje ledd bokstav a til og med d i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

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 den nye bestemmelsen om rettsvirkningene av formfeil fra *arbeidsgivers* side i § 5-4. Som hovedregel leder formfeil til at oppsigelsen kan kjennes ugyldig. Selv om § 5-3 isolert sett viderefører gjeldende formkrav, betyr sammenhengen med § 5-4 at kravene er gitt sterkere gjennomslagskraft.

Rettsvirkningene av formfeil fra *arbeidstakers* side er ikke regulert. For arbeidstaker er skriftlighetskravet å forstå som en ren ordensbestemmelse. Ved bevistvil om oppsigelse faktisk er gitt, vil bevisbyrden imidlertid ligge på arbeidstaker dersom oppsigelsen er gitt muntlig.[33]

Annet ledd regulerer avgivelsen av oppsigelse fra arbeidsgivers side. Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 5A fjerde ledd og skal forstås i tråd med den.

Tredje ledd stiller nærmere krav til innholdet i arbeidsgivers oppsigelse. Krav om opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål i *bokstav a* og *c* viderefører gjeldende krav i sjml. § 5A annet ledd.

Det er tatt inn tre nye krav etter mønster av aml. § 15-4 annet ledd. *Bokstav b* pålegger å opplyse om retten til å fortsette i stillingen etter § 5-10. *Bokstav d* stiller krav til opplysning om fortrinnsrett ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Oppsigelsen skal etter *bokstav e* også inneholde opplysning om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Fjerde ledd gir arbeidstaker rett til å kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilke omstendigheter som ligger til grunn for oppsigelsen. Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 5A tredje ledd. Formålet er å gi arbeidstaker grunnlag for å vurdere om oppsigelsen er holdbar.

Til § 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

Bestemmelsen er ny og regulerer rettsvirkningene av brudd på formkravene i § 5-3, se nærmere i punkt 12.2.3.

Første ledd regulerer ugyldighetsvirkningen. Bestemmelsen er utformet etter mønster av aml. § 15-5 første ledd, men med en noe videre unntaksadgang.

At oppsigelsen kjennes ugyldig, innebærer at arbeidsforholdet består. Retten skal som hovedregel kjenne oppsigelsen ugyldig dersom formkravene er brutt og arbeidstaker har gått til søksmål innen fire måneder. Fristens utgangspunkt er når oppsigelse finner sted. Etter § 5-3 annet ledd siste punktum har oppsigelsen funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren. Der det ikke er gitt formell oppsigelse, er det lagt til grunn i rettspraksis at fristen begynner å løpe fra «de hendelsene (…) som aktualiserte tilsvarende krav eller

[32] Fougner/Holo 2008 s. 760.

[33] Fougner/Holo 2008 s. 765.

rettigheter med hensyn til å stå i stillingen, som en formriktig oppsigelse kunne ha gjort».[34]

Unntak gjelder der ugyldighet vil være åpenbart urimelig. Det kreves en konkret avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, og terskelen for unntak er høy. Unntaksadgangen er likevel ment å være noe videre enn etter arbeidsmiljøloven. Der ugyldighet vil stå i et sterkt misforhold til feilen, kan unntaket anvendes. Dette vil for eksempel være tilfelle der feilen er rettet opp innen kort tid eller dersom arbeidstaker har gått til rettslige skritt som om oppsigelsen var formriktig. I tillegg vil kravet til åpenbart urimelig ofte være oppfylt der feilen er helt bagatellmessig, men det må vurderes konkret.

Annet ledd hjemler erstatning ved formuriktig oppsigelse. Bestemmelsen tilsvarer i realiteten aml. § 15-5 annet ledd, men er noe enklere formulert.

Der arbeidstaker har krevd ugyldighet etter første ledd, gir bestemmelsen adgang til å ilegge erstatning uten å realitetsbehandle hele oppsigelsessaken. Erstatningen skal utmåles etter bestemmelsene i § 5-11 annet ledd. Erstatningen fastsettes følgelig etter en rimelighetsvurdering og kan gå ut over et rent lønnstap.

Erstatning kan også ilegges dersom arbeidstaker ikke ønsker å fortsette i stillingen og derfor ikke krever ugyldighet. I så fall vil erstatningen ikke dekke noe lønnstap, men markere den belastningen bruddet på formkravene har vært for arbeidstaker.

Til § 5-5 Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

Bestemmelsen viderefører sjml. § 19 nr. 1 annet ledd om adgang til oppsigelse i prøvetid. Dette særlige oppsigelsesgrunnlaget gjelder kun der prøvetiden ligger innenfor rammene av § 3-2.

Første ledd første punktum gir et særlig grunnlag for oppsigelse av arbeidstaker i prøvetiden og viderefører dagens terskel for oppsigelse i prøvetid. Oppsigelse kan begrunnes i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Vernet mot oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold er altså ikke like sterkt i prøvetiden. Vernet mot oppsigelse på grunn av arbeidsgivers eller virksomhetens forhold følger av § 5-6 og er det samme som ellers, jf. annet ledd.

I *annet punktum* presiseres at det særskilte oppsigelsesgrunnlaget kun kan anvendes dersom oppsigelsen gis innen utløpet av prøvetiden. Utvalget foreslår en adgang til å forlenge prøvetiden ved fravær, se § 3-2 og punkt 10.5.3. Ved slik forlengelse blir perioden der det særskilte oppsigelsesgrunnlaget kan anvendes, tilsvarende forlenget.

Annet ledd presiserer at oppsigelsesadgangen etter første ledd supplerer arbeidsgivers alminnelige adgang til å si opp ved saklig grunn etter § 5-6. Sjml. § 19 nr. 1 annet ledd er forstått slik, selv om det ikke fremgår av ordlyden. Av pedagogiske hensyn har utvalget valgt å ta inn en presisering som tilsvarer aml. § 15-6 annet ledd.

Til § 5-6 Vern mot usaklig oppsigelse

Bestemmelsen fastsetter det alminnelige vernet mot usaklig oppsigelse. Første til fjerde ledd viderefører dagens rettstilstand etter sjml. § 19 nr. 1 første, tredje, fjerde og femte ledd. Det er gjort enkelte endringer i oppbygning og ordlyd som ikke er ment å ha materiell betydning. Forståelsen av dagens regler er nærmere beskrevet i punkt 4.8.4.1. Femte ledd er ny og regulerer varsling.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsene i annet og fjerde ledd i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastholder kravet om at oppsigelse av arbeidstaker må ha saklig grunn enten i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. I sjml. § 19 nr. 1 første ledd er saklighetskravet knyttet til «rederiets eller sjømannens forhold». Denne språklige justeringen er en konsekvens av terminologien i lovutkastet og er ikke ment å ha betydning for oppsigelsesvernets materielle innhold. Ordlyden stemmer nå med aml. § 15-7 og signaliserer at oppsigelsesvernet langt på vei er parallelt i de to lovene.

Annet ledd presiserer kravet til saklig grunn ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak i tråd med sjml § 19 nr. 1 tredje og fjerde ledd. Bestemmelsen er nå fullt ut i samsvar med aml. § 15-7 annet ledd.

Etter *første punktum* er kravet til saklig grunn i slike situasjoner ikke oppfylt dersom arbeidsgiver kan tilby annen passende stilling i virksomheten. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver må vurdere om det finnes annen passende stilling for arbeidstaker før beslutning om oppsigelse treffes.

Etter *annet punktum* kreves uttrykkelig en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Som en konsekvens av terminologien i lovutkastet har «virksomhetens behov» imidlertid erstattet «rederiets behov».

[34] Rt. 1999 s. 1874, se s. 1878.

Det nye kravet til drøfting før oppsigelse i § 5-1 innebærer at spørsmålet om det finnes en passende stilling for arbeidstaker og hvilke ulemper arbeidstaker vil påføres, skal diskuteres med arbeidstaker på forhånd.

Tredje ledd regulerer særskilt oppsigelse på grunn av registering i NIS og viderefører sjml. § 19 nr. 1 fjerde ledd annet punktum. Selve registreringen anses som saklig grunn dersom arbeidsgiver ikke kan tilby annen passende stilling. Registrering i NIS sidestilles dermed med driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

Fjerde ledd regulerer oppsigelsesvernet ved overdragelse av en samlet virksomhet. Bestemmelsen er ment å opprettholde dagens rettstilstand etter sjml. § 19 nr. 1 femte ledd både når det gjelder hvilke overdragelser bestemmelsen omfatter og rettsvirkningene av overdragelsen. «Overdragelse av en samlet virksomhet» har erstattet «overdragelse av rederiet» nettopp for å videreføre realiteten i gjeldende regler, se nærmere i punkt 12.3.3.

Første punktum slår fast at overdragelsen i seg selv ikke er saklig grunn for oppsigelse. Bestemmelsen forutsetter dermed at rettigheter og plikter i ansettelsesforholdet som hovedregel overføres ved overdragelse av en samlet virksomhet. De nærmere rettsvirkningene av overdragelsen skal forstås på samme måte som i dag.

Oppsigelsesvernet gjelder ved oppsigelse fra «tidligere eller ny arbeidsgiver». Med «ny arbeidsgiver» menes den som ansettelsesforholdet er overført til i kraft av overdragelsen.

Etter *annet punktum* skal det ved oppsigelse fra ny arbeidsgivers side, legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelse ikke hadde funnet sted. I tråd med gjeldende rett er bestemmelsen ikke til hinder for at oppsigelse kan være saklig begrunnet i andre forhold enn selve overdragelsen. Dersom overdragelsen skaper overtallighet hos ny arbeidsgiver kan det oppstå en nedbemanningssituasjon. I så fall skal arbeidstakerne som ble overført ved overdragelsen bedømmes på linje med de øvrige arbeidstakerne.

Yrkestransportlova supplerer skipsarbeidslovens bestemmelse i visse situasjoner. For skip i innenriks rutetrafikk vil tildeling av løyve til et nytt selskap gi rettsvirkninger som en virksomhetsoverdragelse etter aml. kap. 16, se nærmere i punkt 12.3.3.

Femte ledd er ny og klargjør oppsigelsesvernet for varslere. Bestemmelsen bygger i noen grad på aml. §§ 2-4 og 2-5, men har et virkefelt som er begrenset til oppsigelsessituasjonen. Se nærmere om bakgrunnen for bestemmelsen i punkt 12.3.2.

Første punktum klargjør at varsling om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet eller i virksomheten, ikke gir saklig grunn for oppsigelse. Forsvarlig varsling kan verken være saklig oppsigelsesgrunnlag i seg selv eller inngå som ett av flere momenter i saklighetsvurderingen.

Selve oppsigelsesvernet ved varsling gjelder relasjonen til arbeidsgiver. Bestemmelsen omfatter imidlertid alle typer varsling, både intern og ekstern, og både varsling til arbeidsgiver og til rederi, offentlige myndigheter mv.

I *annet* og *tredje punktum* presiseres at visse typer varsling alltid vil være forsvarlig. Dette gjelder for det første ved varsling i tråd med lovbestemt varslingsplikt, som skipsføreres varslingsplikt etter ssl. § 37. Utvalget legger til grunn at det vil bli betraktet på samme måte når andre som har sitt arbeid om bord varsler på grunnlag av medvirkningspliktene i ssl. §§ 8, 20, 30 og 38.

Videre er varsling i samsvar med interne retningslinjer for varsling alltid forsvarlig. Ved lovendringen i 2008 ble det ved ssl. § 72 og sjml. § 50A innført en klageordning. Ssl. § 72 gir den som har sitt arbeid om bord rett til å fremsette klage om brudd på visse bestemmelser om teknisk og operativ sikkerhet og på bestemmelser om personlig sikkerhet. Sjml. § 50A gir sjømannen rett til å klage til rederiet på avregningen, skipstjenesten eller ansettelsesforholdet for øvrig. Denne bestemmelsen foreslås videreført i § 9-7. Benyttelse av klageordningen skal anses som varsling, etter interne retningslinjer og vil alltid være forsvarlig.

Utvalget foreslår en ny hjemmel for forskrift om plikt for rederiet til å legge forholdene til rette for varsling i ssl. § 22, se punkt 20.2. Et nærliggende tiltak for å legge forholdene til rette for varsling vil være å fastsette rutiner for dette. Uavhengig av om interne retningslinjer er fastsatt på frivillig basis eller gjennomfører forskriftsfestede krav, vil varsling i tråd med slike retningslinjer være forsvarlig.

Også varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet vil alltid være forsvarlig. Varsling til Sjøfartsdirektoratet vil trolig være mest typisk, men også varsling til for eksempel skattemyndighetene kan være aktuelt. Angivelsen av former for forsvarlig varsling er ikke uttømmende, hensikten er kun å avskjære tvil om at praktisk viktige former for varsling vil være forsvarlig.

Annen intern varsling enn etter angitte retningslinjer og ekstern varsling til andre enn offentlige myndigheter kan være forsvarlig, avhengig av de konkrete omstendighetene. For eksempel kan varsling til media være forsvarlig der forsøk på intern varsling ikke har ført frem. Utvalget forutsetter at grensedragningen for hva som er forsvarlig, skal skje på samme måte som etter arbeidsmiljøloven.

Rettsvirkningene ved brudd på bestemmelsen vil være de samme som ved annen type usaklig oppsigelse, se § 5-11. Arbeidstaker kan følgelig kreve erstatning som kan gå ut over et rent økonomisk tap. Rettsvirkningene samsvarer derfor i stor grad med aml. § 2-5.

Til § 5-7 Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

Bestemmelsen gir et særskilt vern mot oppsigelse ved sykdom eller skade. Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av sjml. § 14. Verneperiodens lengde er imidlertid utvidet og brakt i samsvar med aml. § 15-8 første ledd, se nærmere om dette i punkt 12.3.4.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd setter forbud mot å si opp arbeidstaker på grunn av fravær knyttet til ulykke eller sykdom i en periode på 12 måneder. Etter utløpet av verneperioden vil lovligheten av en oppsigelse vurderes etter de alminnelige reglene i § 5-6.

Annet ledd fastsetter en bevisbyrderegel for oppsigelser som finner sted i verneperioden. Slike oppsigelser anses å være begrunnet i sykefraværet dersom ikke annet gjøres overveiende sannsynlig. Dette er en viderføring av sjml. § 14 og svarer til aml. § 15-8 annet ledd. Bevisbyrderegelen er begrunnet i behovet for å beskytte arbeidstaker mot å måtte sette i gang en belastende prosess for å beholde arbeidet, mens vedkommende er særlig sårbar på grunn av sykdommen og hvor fraværet svekker tilknytningen til arbeidsplassen.

I prinsippet kan arbeidstaker i denne perioden sies opp av andre grunner enn sykdommen, men det stilles da strenge krav til bevisene. I tillegg vil arbeidstakers sykdom kunne påvirke den interesseavveiningen som ligger i kravet til saklig grunn. Det skal derfor mye til for at en oppsigelse i verneperioden anses å ha saklig grunn.

Tredje ledd krever at arbeidstaker i rimelig tid varsler om grunnen til fraværet, dersom det særskilte oppsigelsesvernet gjøres gjeldende. Dette er i tråd med dagens regler. Arbeidsgiver kan etter annet punktum kreve at det samlede sykefraværet bekreftes med legeattest. Her går bestemmelsen noe lenger enn sjml. § 14 nr. 3, som kun gir arbeidsgiver rett til å kreve legeattest for den del av sykefraværet hvor sjømannen ikke har vært om bord.

Til § 5-8 Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon

Bestemmelsen gir et særskilt vern mot oppsigelse ved svangerskap, fødsel og adopsjon. Vernet svarer til sjml. § 13 nr. 1, 4 og 5, men er utformet etter mønster av aml. § 15-9. Oppsigelsesvernet har sammenheng med vernet mot diskriminering på grunn av kjønn.

Første ledd gjelder svangerskap. I *første punktum* videreføres sjml § 13 nr. 1 ved klargjøringen av at graviditet ikke er saklig grunn for oppsigelse. Oppsigelse på grunn av graviditet er også forbudt etter likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2.

I *annet punktum* gis en særlig bevisbyrderegel som styrker stillingsvernet under graviditet. I saker om diskriminering generelt gjelder delt bevisbyrde, se blant annet likestl. § 16 og lovutkastet § 10-8. Formålet er å effektivisere diskrimineringsvernet ved å legge et større ansvar for bevisføringen på den som oftest sitter på kunnskapen om hva som har skjedd. Under graviditet gjør ytterligere hensyn seg gjeldende. En gravid arbeidstaker bør skånes fra å måtte sette i gang en belastende prosess for å beholde arbeidet. Bevisbyrderegelen for oppsigelse under graviditet går følgelig noe lenger enn etter diskrimineringsreglene. Dersom oppsigelsen finner sted under graviditet, skal den anses å være begrunnet i graviditeten med mindre noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Det er tidspunktet for oppsigelsen som er avgjørende for om oppsigelsesgrunnen antas å være graviditeten. Det er ikke krav om at arbeidsgiver er kjent med graviditeten. Etter *tredje punktum* kan arbeidsgiver imidlertid kreve at graviditeten dokumenteres ved legeattest.

Oppsigelse under graviditet vil dermed bare være saklig dersom arbeidsgiver gjør det overveiende sannsynlig at den er begrunnet i andre forhold enn graviditet. Kravene til bevis vil være strenge, på samme måte som etter dagens regler.[35] I tillegg vil det at arbeidstaker er gravid, inngå i den konkrete interesseavveiningen som ligger i saklighetsvurderingen. Utvalget legger derfor til grunn at det skal svært mye til før en oppsigelse under graviditet vil anses saklig begrunnet.

---

[35] Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 77.

Annet ledd gir et særlig stillingsvern ved permisjoner knyttet til fødsel og omsorg for barn. Bestemmelsen viderefører sjml. § 13 nr. 4 og samsvarer i hovedtrekk med aml. § 15-9. Utnyttelse av permisjonsrettigheter for foreldre er beskyttet av diskrimineringsforbudet i likestillingsloven. Dessuten har arbeidstaker i permisjon svakere tilknytning til arbeidsplassen og kan være særlig utsatt ved nedbemanninger og driftsinnskrenkninger. Et særlig stillingsvern knyttet til lovbestemte permisjonsrettigheter er følgelig både begrunnet i likestillingshensyn og hensynet til vern av arbeidstakere. Selve permisjonsrettighetene er fastsatt i kap. 7.

Første punktum slår fast at uttak av svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon ikke kan være saklig grunn for oppsigelse. Oppsigelse av en arbeidstaker i permisjon kan imidlertid være saklig begrunnet i andre forhold, for eksempel i driftsinnskrenkninger.

For slike tilfeller bestemmer *annet punktum* at oppsigelsestiden legges til permisjonstiden. En oppsigelse som finner sted i permisjonstiden, får altså ikke virkning i permisjonstiden. Oppsigelsestiden begynner først å løpe når permisjonen er avsluttet. Slike permisjoner gir dermed en form for fredningstid mot oppsigelse.

Det følger av § 7-7 at arbeidstaker har plikt til å varsle arbeidsgiver om uttak av permisjon innen bestemte frister. Det særskilte vernet mot oppsigelse faller ikke bort selv om varslingsplikten skulle være brutt. Utvalget regner det for lite sannsynlig at arbeidstakere vil være i lovbestemt permisjon uten at arbeidsgivere kjenner til grunnen for fraværet og ser ikke grunn for en særskilt bestemmelse om dette, som i aml. § 15-9 annet ledd.

Til § 5-9 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.

Bestemmelsen er ny og gir et særskilt vern mot oppsigelse ved uttak av retten til permisjon ved militærtjeneste mv. Permisjonsretten følger av § 7-11.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd tilsvarer aml. § 15-10 første ledd, men er noe enklere formulert. Bestemmelsen klargjør at uttak av rett til permisjon etter § 7-11 ikke er saklig grunn for oppsigelse. Vernet vil derfor gjelde både ved militærtjeneste og ved deltakelse i fredsbevarende operasjoner, se nærmere i kommentarene til § 7-11. På samme måte som etter § 5-8 kan permisjonsuttaket verken alene utgjøre saklig grunn eller være et saklig moment i helhetsvurdering.

Annet ledd fastsetter en bevisbyrderegel som svarer til aml. § 15-10 annet ledd. En oppsigelse som finner sted rett før eller under permisjonsfraværet skal som utgangspunkt anses begrunnet i permisjonen. Oppsigelser i dette tidsrommet vil derfor lett anses ugyldig. Unntak gjelder kun dersom arbeidsgiver gjør det overveiende sannsynlig at oppsigelsen har andre, saklige grunner. Bevisbyrderegelen er dermed en parallell til § 5-8 første ledd annet punktum om oppsigelse som finner sted under graviditet.

Til § 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

Bestemmelsen er ny og fastsetter en betinget rett til å fortsette i stillingen under tvist om det foreligger lovlig oppsigelse. Se om utvalgets generelle vurderinger i punkt 12.3.6. Rett til å fortsette i stillingen innebærer at rettigheter og plikter i arbeidsforholdet består. Utgangspunktet er derfor at arbeidstakeren har rett til å utføre de funksjonene som normalt ligger til stillingen.[36]

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd gir rett til å fortsette i stillingen så lenge det pågår forhandlinger etter § 6-1. Denne retten er i samsvar med aml. § 15-11 første ledd og skal forstås på samme måte. For å gjøre retten gjeldende kreves ikke annet enn at arbeidstaker møter på arbeid på vanlig måte.

Retten til å fortsette i stillingen er knyttet til tvist om arbeidsforholdet er lovlig sagt opp etter § 5-6. Retten er derfor aktuell når arbeidsgivers oppsigelse bestrides, men også når gyldigheten av egen oppsigelse bestrides.[37] Retten gjelder imidlertid ikke ved tvist om lovligheten av en oppsigelse i prøvetiden, opphør av midlertidig ansettelse eller avskjed.

Annet ledd regulerer rett til å fortsette i stillingen etter at forhandlingene er avsluttet. Bestemmelsen er utformet etter mønster av aml. § 15-11 annet ledd, men med et motsatt utgangspunkt.

Arbeidstaker har som hovedregel *ikke* rett til å fortsette i stillingen etter at forhandlingene er avsluttet. På visse vilkår kan retten likevel gi kjennelse for at arbeidstaker får fortsette i stillingen.

Arbeidstaker må ha reist søksmål innen de frister som følger av § 6-2. Videre må arbeidstaker selv kreve dette ved en begjæring til retten. Disse

---

[36] Fougner/Holo 2008 s. 823.

[37] Se Rt. 1998 s. 887.

prosessuelle vilkårene skal forstås i samsvar med de parallelle kravene i aml. § 15-11 annet ledd.

Det materielle vilkåret for rett til å fortsette i stillingen under sakens behandling, er at retten finner det klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes. Utvalget legger til grunn at det skal foretas en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov. I vurderingen vil de samme momentene være relevante som ved rettens vurdering av om arbeidstaker skal fratre etter aml. § 15-11 annet ledd. I tillegg skal retten ta hensyn til de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart, blant annet om sikkerhets- eller samarbeidsforholdene om bord er til hinder for at arbeidsforholdet opprettholdes.

Praksis for når arbeidstaker må fratre etter aml. § 15-11 annet ledd vil gi veiledning for rettens vurdering. Utvalget vil likevel poengtere at det her kreves mer enn interesseovervekt for at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stillingen, jf. «klart urimelig». Terskelen for å fortsette i stillingen er derfor materielt sett noe høyere etter skipsarbeidsloven enn etter arbeidsmiljøloven.

Til § 5-11 Virkninger av usaklig oppsigelse

Bestemmelsen regulerer rettsvirkninger av usaklig oppsigelse og viderefører dagens rettstilstand. Dagens rettstilstand er nærmere beskrevet i punkt 4.8.4.1. Sammenlignet med sjml. § 20A er det kun gjort enkelte justeringer i ordlyden.

Første ledd regulerer ugyldighetsvirkningen av usaklig oppsigelse. Brudd på bestemmelsene om oppsigelsesvern i §§ 5-5 til 5-9 vil utgjøre en usaklig oppsigelse. Utvalget finner det mest opplysende å henvise til disse bestemmelsene i lovteksten. Samme løsning er valgt i aml. § 15-12.

Dersom arbeidstaker krever det, skal en usaklig oppsigelse som den store hovedregel kjennes ugyldig. Dette innebærer at arbeidsforholdet består. Bare der arbeidsgiver krever det, og det etter en avveining av partenes interesser er åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, kan retten bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre.

Annet ledd regulerer erstatning på samme måte som i sjml. § 20A annet ledd og aml. § 15-12 annet ledd. Usaklig oppsigelse gir rett til erstatning uavhengig av arbeidsgivers skyld. Erstatningen skal fastsettes ut fra hva som etter en skjønnsmessig helhetsvurdering er rimelig. Det skal både ses hen til det økonomiske tapet, partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Det er forutsatt at erstatningen minst skal dekke økonomisk tap, og i tillegg kan inneholde et oppreisningselement. Arbeidsgivers subjektive forhold kan derfor få betydning for erstatningsutmålingen. Nærmere retningslinjer for utmåling av erstatning er fastsatt gjennom rettspraksis. Utvalget har ikke hatt til hensikt å endre denne rettstilstanden.

Til § 5-12 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Bestemmelsen regulerer adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør på grunn av alder. Bestemmelsen er endret sammenlignet med sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd, ved at grensen er hevet fra 62 til 70 år og bestemmelsen er også for øvrig utformet etter mønster av aml. § 15-13a. Se nærmere om vurderingene bak endringen i punkt 12.3.7.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastsetter i *første punktum* at arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Ved fylte 70 år er oppsigelse pr. definisjon saklig begrunnet.[38] En arbeidstaker som fortsetter i stillingen, reengasjeres eller ansettes etter fylte 70 år, vil altså ikke omfattes av lovens stillingsvern. Grensene for midlertidig ansettelse i § 3-4 vil heller ikke ha noen aktualitet.

Annet punktum åpner for at lavere aldersgrense enn 70 år kan følge av annet grunnlag innenfor rammene av diskrimineringsforbudet. En lavere grense må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 10-3 annet ledd.

I *annet* til *fjerde ledd* settes formkrav. Kravene kommer i stedet for kravene til drøfting før oppsigelse, oppsigelsesfrister og oppsigelsens form og innhold i §§ 5-1 flg. Kravene skal gjelde både opphør ved fylte 70 år og opphør på grunn av lavere aldersgrense etter første ledd annet punktum.

Etter *annet ledd* har arbeidstaker krav på skriftlig varsel fra arbeidsgiver minst seks måneder før fratreden. Det følger av annet punktum at arbeidstaker ikke plikter å fratre før seks måneder etter at varselet er gitt.

Tredje ledd stiller krav om at arbeidstaker kalles inn til samtale før varsel gis. Samtalen kommer i stedet for drøfting etter § 5-1 og gir mulighet til å drøfte alternativer til opphør av arbeidsforholdet. Kravet gjelder så langt samtalen er praktisk mulig å gjennomføre og med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Fjerde ledd setter krav om varsel der det er *arbeidstaker* som ønsker å bringe arbeidsforholdet til opphør. Ettersom lovens oppsigelsesregler ikke

[38] Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 67.

gjelder, får heller ikke arbeidstakers oppsigelsesfrist etter § 5-2 anvendelse etter fylte 70 år. Varslingsfristen på en måned skal sikre arbeidsgiver en viss tid til å innrette seg når arbeidstaker ønsker å fratre.

Til § 5-13 Suspensjon

Bestemmelsen er ny og lovfester en tilsvarende suspensjonsadgang som i aml. § 15-13, se nærmere punkt 12.3.8. Suspensjon er et pålegg til arbeidstaker om å fratre arbeidsforholdet umiddelbart, men midlertidig.

Første ledd setter to vilkår for suspensjon. For det første må det være grunn til å anta at det foreligger avskjedsgrunn. Suspensjon er følgelig knyttet til forhold som vil utgjøre vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Med «grunn til å anta» menes en konkret mistanke om forhold som gir avskjedsgrunn. Dersom det åpenbart foreligger avskjedsgrunn og det ikke er behov for nærmere undersøkelser, skal det ikke gis suspensjon. Arbeidsgiver skal da i stedet ta stilling til om avskjed skal gis.

For det andre må virksomhetens behov tilsi suspensjon. Konkret mistanke om avskjedsgrunn er ikke tilstrekkelig, det er et selvstendig vilkår at suspensjon er nødvendig av hensyn til virksomheten. Arbeidsgiver må vurdere dette konkret. Fare for bevisforspillelse og tillitssvikt internt eller fra omverdenen vil inngå i vurderingen. Videre må arbeidsgiver vurdere om arbeidstakers interesser er rimelig ivaretatt. Det er ikke adgang til suspensjon dersom virksomhetens behov kan ivaretas ved andre og mindre inngripende tiltak. Arbeidsgiver må følgelig vurdere muligheten for å omplassere arbeidstaker til andre arbeidsoppgaver. Arbeidsgivers adgang til ensidig å pålegge omplassering beror på hvilke grenser den enkelte arbeidsavtale setter for styringsretten. Omplassering ut over dette vil kreve arbeidstakers samtykke. Arbeidsgiver er forpliktet til også å vurdere omplasseringsløsninger som ligger utenfor styringsretten. Drøftingen før suspensjonsbeslutningen vil vise om arbeidstaker vil samtykke til slik omplassering som alternativ til suspensjon.

Annet ledd første punktum presiserer at suspensjon kun er et midlertidig tiltak. Nærmere undersøkelser vil vanligvis kunne avklare relativt raskt om det er grunn til avskjed. Dersom det ikke foreligger avskjedsgrunn, vil vilkåret ikke være oppfylt og suspensjonen skal oppheves straks. Det samme gjelder dersom utviklingen viser at suspensjon ikke lenger er nødvendig av hensyn til virksomheten.

Siden suspensjonen skal oppheves straks vilkårene ikke lenger til stede, må arbeidsgiveren foreta en løpende vurdering av grunnlaget for suspensjonen. Aml. § 15-13 annet ledd sier dette uttrykkelig, men bestemmelsen her skal altså forstås på samme måten.

Annet punktum fastslår at suspensjonen normalt ikke skal vare lenger enn tre måneder. En lengre suspensjonstid kan bare begrunnes i forholdets særlige art. Et eksempel er der arbeidstaker er tiltalt, men ikke dømt for et forhold som gir grunnlag for avskjed. Dette skal forhindre at en belastende situasjon for arbeidstaker forblir uavklart i lengre tid.

Dersom arbeidsgiver etter nærmere undersøkelser mener avskjedsgrunn foreligger, må det tas stilling til om avskjed skal gis. En avskjed vil erstatte suspensjonen, og lønnsplikten etter tredje ledd vil opphøre ved avskjedstidspunktet.

Tredje ledd gir rett til lønn i suspensjonstiden. Også etter ulovfestet rett er det antatt at det må ytes lønn under suspensjon.[39] Videre er andre plikter og rettigheter i arbeidsforholdet, blant annet lojalitetsplikten, i utgangspunktet i behold. Det er altså bare arbeidsplikten som settes til side i suspensjonstiden.

Retten gjelder den lønnen arbeidstaker hadde da suspensjon ble gitt. Utvalget legger til grunn at retten til lønn skal omfatte samme elementer som etter suspensjonsreglene i annen lovgivning. Arbeidstaker har følgelig krav på grunnlønn, samt de faste og variable tillegg som ville blitt utbetalt dersom arbeidstaker hadde vært i tjeneste. Det er imidlertid antatt at arbeidsgiver kan gjøre fradrag for inntekt i annen stilling i suspensjonstiden.[40]

Fjerde ledd gir bestemmelser om saksbehandling ved oppsigelse i §§ 5-1 og 5-3 og bestemmelsen om rettsvirkninger av usaklig oppsigelse i § 5-11 tilsvarende anvendelse ved suspensjon.

Det er rimelig å stille krav til saksbehandlingen siden suspensjon kan være svært belastende for arbeidstaker. Bestemmelsene om forutgående drøfting i § 5-1 og formkravene i § 5-3 får derfor anvendelse så langt de passer. I utgangspunktet stilles de samme krav som ved oppsigelse. Utvalget understreker likevel at kravene ikke er fullt så strenge. Behovet for en rask avgjørelse er sterkere ved suspensjon, og spørsmålet om endelig opphør av arbeidsforholdet vil eventuelt behandles senere. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det lagt til grunn at drøftingsplikten «må for

---

[39] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 253, som viser til Fougner/Holo 2008 og Bjørnaraa m.fl. 2000.

[40] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 253.

eksempel kunne anses oppfylt ved at arbeidstaker har fått anledning til å kommentere og imøtegå arbeidsgivers meddelelse om at suspensjon vurderes».[41] Utvalget slutter seg til dette. Formkravene i § 5-3 innebærer at suspensjon skal gis skriftlig, overleveres personlig eller sendes rekommandert, og inneholde nærmere bestemte opplysninger. Opplysning om fortrinnsrett og rett til å fortsette i stillingen er imidlertid ikke aktuelle ved suspensjon. I tillegg skal suspensjonen begrunnes skriftlig dersom arbeidstaker krever det. Ettersom § 5-4 ikke er gitt tilsvarende anvendelse, vil kravene prinsipielt sett være ordensforskrifter i relasjon til suspensjonsavgjørelsen. I tråd med alminnelige prinsipper vil brudd på saksbehandlingskravene likevel kunne få betydning for om suspensjonen er rettmessig.

Henvisningen til § 5-11 om virkninger av usaklig oppsigelse innebærer at en uberettiget suspensjon kan kjennes ugyldig. I så fall vil arbeidstaker ha rett til å gjeninntre i tjenesten. Videre gir urettmessig suspensjon rett til erstatning. Fordi arbeidstaker har krav på lønn under suspensjon, vil det sjelden foreligge økonomisk tap. Erstatning for ikke-økonomisk tap kan imidlertid være aktuelt.

For øvrig vil det gjelde de samme prosessregler som ved oppsigelse og avskjed, se særlig §§ 6-1 og 6-2.

Til § 5-14 Avskjed

Bestemmelsen regulerer adgangen til avskjed av arbeidstaker, krav til saksbehandling og form ved avskjed og rettsvirkninger av urettmessig avskjed. Bestemmelsen viderefører avskjedsadgangen etter sjml. § 15 nr. 1, men med en annen utforming. Ordlyden er nå i samsvar med aml. § 15-14 første ledd og alminnelige kontraktsrettslige prinsipper, se nærmere i punkt 12.3.9.

Avskjed innebærer at arbeidsavtalen heves med umiddelbar virkning. Heving av arbeidsavtalen fra arbeidstakers side er ikke generelt regulert, verken i sjømannsloven eller arbeidsmiljøloven. Her suppleres loven av alminnelige kontraktsrettslige prinsipper for heving.

Første ledd oppstiller materielle vilkår for avskjed. Avskjedsgrunnlaget er grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Den rettstilstanden som er utviklet gjennom rettspraksis etter sjømannsloven, skal fremdeles legges til grunn. Forhold som i dag utgjør avskjedsgrunn etter sjml. § 15 nr. 1, skal altså fortsatt gi grunnlag for avskjed. Utvalget vil likevel påpeke at utilbørlig adferd utenfor tjenesten etter omstendighetene kan gi grunnlag for avskjed. Også adferd som ikke er direkte knyttet til arbeidet, kan være et alvorlig lojalitetsbrudd – og følgelig et vesentlig mislighold – overfor arbeidsgiver.

Annet ledd gir kravene til oppsigelsens form, avgivelse og innhold tilsvarende anvendelse ved avskjed. Dette samsvarer med sjml. § 16 nr. 5. Formkravene ved oppsigelse fremgår av § 5-3.

Den nye § 5-1 om drøftingsplikt før oppsigelse gjelder også tilsvarende og kommer i stedet for dagens regler om avhør i sjml. § 16. Dette er i samsvar med aml. § 15-14 annet ledd. Bestemmelsen må videre ses i sammenheng med suspensjonsadgangen i § 5-13.

Selv om § 5-4 om virkningene av formfeil ikke er gitt tilsvarende anvendelse, vil brudd på saksbehandlingskrav indirekte kunne få betydning for avskjedens rettmessighet. Siden avskjed er en alvorlig reaksjon, er det svært viktig at arbeidstakers versjon blir hørt og vurdert. Arbeidsgivers saksbehandling kan også på andre måter påvirke avskjedens rettmessighet. Utvalget vil poengtere at terskelen for avskjed senkes dersom arbeidstaker tidligere har fått skriftlig advarsel for lignende forhold.

Tredje og *fjerde ledd* regulerer virkningene av urettmessig avskjed. Sjml. § 16 nr. 5 gir i dag § 20A om virkninger av usaklig oppsigelse tilsvarende anvendelse for urettmessig avskjed. Utvalget mener at rettsvirkningene av pedagogiske hensyn bør synliggjøres i avskjedsbestemmelsen. Samme løsning er valgt i aml. § 15-14. Den nye rettstekniske løsningen har ikke materiell betydning. Tredje ledd regulerer ugyldighetsvirkningen i tråd med sjml. 20A første ledd, mens adgangen til å kreve erstatning i fjerde ledd tilsvarer sjml. § 20A annet ledd.

Til § 5-15 Fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør

Bestemmelsen regulerer nærmere når fratreden skal skje dersom arbeidsforholdet opphører mens skipet er i sjøen. Bestemmelsen viderefører sjml. § 6 første ledd.

Første ledd fastsetter i første punktum at arbeidsforhold som opphører mens skipet er i sjøen, fortsetter å gjelde frem til skipet er i havn. Dette gjelder både der arbeidsforholdet er brakt til opphør ved oppsigelse og ved utløpet av en midlertidig ansettelse.

[41] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 253.

Det er presisert i *annet punktum* at fortsettelse av arbeidsforholdet til skipet er i havn ikke gir rett til fast ansettelse etter § 3-4 tredje ledd.

Annet ledd regulerer nærmere hvilken havn som skal anses som fratredelseshavn. Utgangspunktet er at fratredelse skjer i første havn skipet anløper. Det er imidlertid gjort unntak for havner som bare anløpes for å bunkre, bringe i land syke og skadede og for andre uforutsette, kortvarige anløp av hensyn til de ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet.

Til § 5-16 Attest

Bestemmelsen gir arbeidstaker krav på skriftlig attest og er en videreføring av gjeldende rett. Det er kun gjort mindre språklige endringer sammenlignet med sjml. § 20B. En nærmest likelydende regulering er gitt i aml. § 15-15.

Første ledd gir arbeidstaker som fratrer ved lovlig oppsigelse et ubetinget krav på attest og stiller nærmere krav til hvilke opplysninger attesten skal inneholde.

Annet ledd viser til at krav på mer utførlig attest kan følge av sedvane eller tariffavtale.

Tredje ledd oppstiller et krav på attest også for arbeidstaker som er gitt avskjed. Arbeidsgiver kan da opplyse i attesten at vedkommende er avskjediget, men trenger ikke angi avskjedsgrunnen.

Kapittel 13
Tvister om arbeidsforhold

13.1 Innledning

Lovutkastet kap. VI Tvister om arbeidsforhold inneholder prosessregler. Kapitlet gir bestemmelser om rett til å kreve forhandlinger, søksmålsfrister samt om fristforlengelse og oppfriskning. Videre inneholder kapitlet særlige prosessregler om rettens behandling av tvister om arbeidsforhold i Norge og enkelte særlige bestemmelser om tvister i utlandet om arbeidsforhold.

Sjømannsloven gir i § 20 enkelte regler om tvist om usaklig oppsigelse. Reglene er utdypet i forskrift om tvistebehandling på norske skip.[1] Forskriften kap. 1 gjelder tvistebehandlingen i avskjeds- og oppsigelsessaker, mens kap. 2 regulerer utenrikstjenestemanns behandling av tvist mellom skipsfører eller rederi og besetning. Tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet er særlig regulert i sjml. § 50.

I arbeidsmiljøloven er tvister om arbeidsforhold mer utfyllende regulert i kap. 17. Kapitlet inneholder blant annet bestemmelser om en egen tvistløsningsnemnd, rett til å kreve forhandlinger, søksmålsfrister, fristforlengelse og oppfriskning i visse situasjoner samt bestemmelser om meddommere.

I mandatet heter det at utvalget skal vurdere om en revidert lov bør inneholde prosessregler ved oppsigelse, slik som arbeidsmiljøloven gjør. Behovet for en utbygging og klargjøring av prosessreglene er derfor drøftet nedenfor i punkt 13.2. Utvalget er uttrykkelig bedt om å videreføre prinsippene om avgjørelse av tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet som i dag fremgår av sjml. § 50. Særregulering av tvist i utlandet er drøftet i punkt 13.3 og spesielle merknader gis i punkt 13.4.

13.2 Utbygging og klargjøring av prosessregler

Sjml. § 20 gir enklere prosessregler ved tvister om opphør av arbeidsforhold enn aml. kap. 17. Nærmere bestemmelser er fastsatt i forskrift.

Prosessreglene ved tvister om arbeidsforhold er praktisk viktige for partene. Hensynet til brukervennlighet tilsier at de sentrale prosessreglene fremgår av selve lovteksten. Utvalget går derfor inn for å bygge ut lovens prosessregler etter mønster av aml. kap. 17.

Sjml. § 20 regulerer etter ordlyden tvist om usaklig oppsigelse. Det følger av § 16 nr. 5 at bestemmelsen får tilsvarende anvendelse ved tvist om avskjed. Videre er det lagt til grunn at bestemmelsen får anvendelse ved oppsigelse eller avskjed i prøvetiden og ved tvist om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig.[2]

Etter utvalgets syn bør det fremgå klart av loven i hvilke tvister prosessreglene gjelder. Utvalget vil derfor klargjøre i lovteksten i hvilke tvister det gjelder en rett til forhandlinger og når særlige søkmålsfrister kommer til anvendelse.

I sjml. § 20 nr. 2 er den særlige søksmålsfristen to måneder fra forhandlingenes avslutning eller, dersom det ikke har vært holdt forhandlinger, fra tidspunktet for oppsigelsen. Etter aml. § 17-4 første ledd er den tilsvarende fristen satt til åtte uker. En frist på to måneder er to til tre dager lengre enn åtte uker. Forskjellen kan ikke begrunnes i særlige forhold i skipsfart. At fristen etter arbeidsmiljøloven løper ut litt før sjømannslovens frist, kan føre til at enkelte saker «presses» inn under sjømannsloven. På denne bakgrunn mener utvalget at nyanseforskjellen i fristenes lengde er unødvendig og uheldig. Utvalget vil derfor foreslå en harmonisering med arbeidsmiljøloven, slik at fristen settes til åtte uker.

Sjømannsloven gir tvistelovens regler om oppfriskning i §§ 16-12 til 16-14 tilsvarende anvendelse i tvister om arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven gir i § 17-5 mer detaljerte regler om fristforlengelse i visse saker og egne regler om oppfriskning. Når det gjelder fristforlengelse mener utvalget det er naturlig med en harmonisering med arbeidsmiljøloven. Utvalget har imidlertid valgt å

[1] Forskrift 25. april 2002 nr. 424.

[2] Skoghøy 2011 note 237 til sjml. § 20, som viser til Rt. 1982 s. 1725, Rt. 1992 s. 1523 og Rt. 1990 s. 1179.

videreføre sjømannslovens enklere løsning for oppfriskning.

Utvalget har vurdert en ordning med tvisteløsningsnemnd for visse saker tilsvarende aml. § 17-2. Tvistløsningsnemnda behandler tvister etter aml. §§ 10-3, 12-14 og 14-3, det vil si enkelte tvister om arbeidstid, tvist om permisjonsrettigheter etter kap. 12 og tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte. Sjømannsloven inneholder ingen bestemmelser om tvisteløsningsnemnd, men i permisjonsforskriften § 8 nr. 11 er det fastsatt at tvist om delvis permisjon kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda.

Utvalget har kommet til at det ikke er behov for ordningen med tvisteløsningsnemnd i skipsfart. Siden arbeidstid er regulert i skipssikkerhetsloven, er det uansett ikke naturlig å regulere tvister om dette i skipsarbeidsloven. Fortrinnsrett for deltidsansatte har så liten praktisk betydning i skipsfart at en egen tvisteløsningsordning anses unødvendig. At dagens adgang til å bringe tvist om permisjon inn for nemnda er begrenset til delvis permisjon, ser utvalget som et uttrykk for at det ikke er behov for tvistenemndsbehandling av andre saker om permisjon. Spørsmålet som da gjenstår, er om dagens ordning med tvistenemndsbehandling av tvist om delvis permisjon bør videreføres. En enklere og bedre løsning er etter utvalgets syn å gi arbeidstaker en rett til å kreve forhandlinger der det gjøres gjeldende at en nektelse av permisjon er ulovlig. Dette sikrer en arena for behandling av konflikter om permisjon innenfor lovens ordinære system.

13.3 Særlig om tvister i utlandet

I sjml. § 50 er det fastsatt egne regler for avgjørelse av tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet. I mandatet er utvalget bedt om å videreføre prinsippene i § 50 for avgjørelse av slike tvister.

Bestemmelsen regulerer etter ordlyden «tvist mellom skipsføreren og noen av mannskapet om avregningen, skipstjenesten eller ansettelsesforholdet for øvrig», jf. første ledd første punktum. Det følger motsetningsvis av virkeområdeforskriften § 3 at sjml. § 50 ikke gjelder mannskap som utfører arbeid om bord som selvstendig oppdragstakere. Det er imidlertid forutsatt i tvistebehandlingsforskriften § 11 at bestemmelsen omfatter tvist mellom mannskapet og «rederiet». Videre er det lagt til grunn at bestemmelsen gjelder tilsvarende ved tvist mellom mannskapet og annen arbeidsgiver enn rederiet.[3]

På denne bakgrunn forstår utvalget bestemmelsen slik at den gjelder tvister både mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, mellom arbeidstaker og rederiet og mellom arbeidstaker og skipsfører. Utvalget ser det hensiktsmessig å klargjøre dette i bestemmelsens ordlyd. Ettersom rederiet i lovutkastet skal forstås som det driftsansvarlige selskapet, må skipsfører i denne sammenhengen kunne anses som en representant for rederiet. Det anses derfor ikke nødvendig å nevne skipsfører særskilt.

Temaet for tvisten er bredt angitt som «avregningen, skipstjenesten eller ansettelsesforholdet for øvrig». Det omfatter alle tvister som springer ut av ansettelsesforholdet, enten det dreier seg om rettigheter som følger av loven eller av arbeidsavtalen. Utvalget finner det mer hensiktsmessig å betegne dette som tvister om arbeidsforhold.

Sjml. § 50 gir en detaljert regulering. Et hovedprinsipp er at tvist mellom skipsfører og mannskap i utlandet ikke skal bringes inn for utenlandsk myndighet, jf. første ledd annet punktum. Tvisten kan i stedet forelegges for norsk utenriksstasjon, som skal avgjøre saken etter å ha innhentet partenes forklaring, jf. første ledd første punktum og annet ledd. Avgjørelsen er bindende, men kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge, jf. tredje ledd. Hovedprinsippet har sammenheng med flaggstatsprinsippet, se punkt 7.2.

Dette utgangspunktet er imidlertid begrenset på flere måter.

For det første er det lagt til grunn i rettspraksis at partene ikke har en ubetinget plikt til å forelegge tvister som oppstår i utlandet for norsk utenriksstasjon. Partene står fritt til å anlegge sak for de alminnelige domstoler i Norge.[4]

For det andre er det en viss åpning for å anlegge sak i annen stat. Bestemmelsen skal ikke være til hinder for at sak reises i annen stat når adgang til dette følger av Luganokonvensjonen av 2007, jf. første ledd siste punktum. Videre kan søksmål mot en sjømann som ikke har verneting i Norge, eller mot sjømann med flere verneting, reises i den rettskrets der skipet har sitt hjemsted, jf. tredje ledd tredje og fjerde punktum. Skipets hjemsted er regulert i sjøloven § 8.

For det tredje er utenriksstasjonens avgjørelsesmyndighet begrenset i visse saker. Erstatning for yrkesskade kan ikke bringes inn for utenriksstasjonen; søksmål må anlegges ved domstol i

3 Skoghøy, Rettsdata (2011) note 429 til sjml. § 50.

4 Andreassen 1983 s. 159, som viser til ND 1948 s. 461 Eidsivating og ND 1942 s. 347 Eidsivating.

Norge, jf. første ledd tredje punktum. Det følger av tvistebehandlingsforskriften § 12, jf. § 11 at utenriksstasjonen ikke kan treffe «realitetsavgjørelse» i saker om avskjed eller oppsigelse etter sjml. §§ 15 og 19, samt §§ 13 nr. 1 og 14. I slike saker skal utenrikstjenestemannen kun forberede saken og lede forhandlinger etter forskriftens bestemmelser. Dessuten 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. arbtvl. § 33 annet ledd.

Utvalget vil videreføre disse prinsippene, men mener at det er behov for forenkling og klargjøring.

Luganokonvensjonen gjelder som norsk lov og har forrang foran annen lovgivning, jf. tvisteloven § 4-8, jf. § 19-16 første ledd og § 1-2. Begrensningen i sjml. § 50 første ledd siste punktum har derfor en ren opplysningsfunksjon.[5] Utvalget har funnet det unødvendig å videreføre denne.

Begrensningen i utenriksstasjonens adgang til å treffe realitetsavgjørelse er av stor praktisk betydning. Utvalget mener derfor at begrensningen bør fremgå av lovteksten.

Sjml. § 50 inneholder i fjerde ledd bestemmelser om utenriksstasjonens adgang til å bestemme at det beløp avgjørelsen gjelder skal deponeres ved utenriksstasjonen. I femte og siste ledd gis hjemmel for å fastsette forskrift om behandlingen av saker etter bestemmelsen, herunder begrensninger i adgangen til bruk av fullmektig etter forvaltningsloven og at bestemmelsen ikke får anvendelse for visse saker.

Utvalget mener det vil være i tråd med prinsippene i § 50 å overlate til forskrift å fastsette bestemmelser om saksbehandlingen ved utenriksstasjonen.

13.4 Spesielle merknader til kapittel VI

Til § 6-1 Rett til å kreve forhandlinger

Bestemmelsen regulerer forhandlinger om tvister om arbeidsforhold. Bestemmelsen er utformet etter mønster av aml. § 17-3, men viderefører samtidig deler av sjml. § 20 og tvistebehandlingsforskriften.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastsetter når arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. I likhet med aml. § 17-3 fremgår det uttrykkelig av ordlyden i hvilke konfliktsituasjoner arbeidstaker har krav på forhandlinger.

Etter *bokstav a* kan forhandlinger kreves dersom det gjøres gjeldende at oppsigelse eller avskjed er ulovlig. Dette er i samsvar med ordlyden i sjml. § 20 nr. 1 og § 16 nr. 5.

Bokstav b klargjør at forhandlingsretten gjelder der arbeidstaker gjør gjeldende at lovbestemt fortrinnsrett er brutt.

Bokstav c omfatter lovligheten av midlertidig ansettelse og suspensjon. Sjml. § 20 nr. 1 har vært forstått slik at den omfatter midlertidig ansettelse, og utvalget mener at dette bør fremgå av ordlyden. Suspensjon er tatt inn fordi skipsarbeidsloven inneholder en ny bestemmelse om suspensjonsadgang i § 5-13.

Bokstav d presiserer at forhandlingsretten omfatter de tilfellene der arbeidstaker kun vil gjøre gjeldende at det foreligger krav om erstatning. Samme presisering er gitt i aml. § 17-3 første ledd siste punktum.

Bokstav e er ny og gir rett til forhandlinger der arbeidstaker gjør gjeldende at permisjon er ulovlig nektet. Forhandlingsretten er ment å erstatte dagens ordning med at visse saker om permisjon behandles i arbeidsmiljølovens tvisteløsningsnemnd, se punkt 13.2.

Annet ledd setter frist og formkrav for arbeidstakers krav om forhandlinger. I samsvar med aml. § 17-3 annet ledd skal kravet fremsettes skriftlig og innen en frist på to uker. Dette innebærer en endring fra sjml. § 20 nr. 1 fjerde punktum. Her skal kravet fremsettes «uten ugrunnet opphold, senest innen 14 dager», mens det ikke stilles krav om skriftlighet. Skriftlighetskravet er ikke ment å forstås strengt og må anses oppfylt dersom kravet er sendt i e-post.

Utgangspunktet for fristen er nærmere regulert, i likhet med aml. § 17-3 annet ledd annet punktum. Fristen skal regnes fra oppsigelsen eller avskjeden fant sted (*bokstav a*), fra arbeidsgiver avslo krav om fortrinnsrett eller permisjon (*bokstav b*), fra arbeidstaker fratrådte ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse (*bokstav c*), eller fra suspensjonens opphørstidspunkt (*bokstav d*).

I oppsigelse- og avskjedstilfellene innebærer dette at fristen regnes fra meddelelsen om oppsigelse eller avskjed er kommet frem til arbeidstaker. Det er ikke noe krav om at arbeidstaker har lest meddelelsen.[6] I fortrinnsretts- og permisjons-

[5] Ot.prp. nr. 89 (2008-2009) s. 32.

[6] Fougner/Holo 2008 s. 1032.

tilfellene vil fristen imidlertid regnes fra avslaget er mottatt av arbeidstaker. [7]

I tilfeller med tvist om midlertidig ansettelse er ulovlig, regnes fristen fra arbeidstakers fratreden. Det avgjørende er altså det faktiske, ikke det avtalte, tidspunktet for fratreden. På lignende vis regnes fristen i suspensjonstilfellene fra suspensjonens opphørstidspunkt.

I aml. § 17-3 annet ledd heter det i siste punktum at det ikke gjelder noen frist for å kreve forhandlinger ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon. Bestemmelsen forstås slik at fristene i det foregående punktumet ikke begynner å løpe så lenge arbeidsforholdet fortsatt består. Etter utvalgets syn er arbeidsmiljølovens formulering egnet til å misforstås og er uansett ikke nødvendig. At fristen løper fra fratreden/opphørstidspunkt må naturlig forstås slik at fristen ikke løper mens arbeidsforholdet består. Retten til å kreve forhandlinger om ulovlig midlertidig ansettelse gjelder med andre ord uavhengig av fristen mens arbeidsforholdet består. Tilsvarende gjelder så lenge suspensjonen løper.

Tredje ledd pålegger arbeidsgiver å sørge for at forhandlingsmøte blir holdt raskt. Møtet skal finne sted snarest mulig og senest to uker etter at kravet er mottatt. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 17-3 nr. 3 og tvistebehandlingsforskriften § 3.

Fjerde ledd regulerer arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger med arbeidstaker. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 17-3 fjerde ledd og sjml. § 20 nr. 1 tredje punktum, jf. tvistebehandlingsforskriften § 4.

Arbeidsgivers har rett til å kreve forhandlinger når arbeidstaker reiser søksmål eller varsler at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger er holdt, se *første punktum*. Dersom arbeidstaker ikke krever forhandlinger i medhold av første ledd, kan arbeidsgiver følgelig kreve det. På tilsvarende vis som der arbeidstaker krever forhandlinger, må kravet fremsettes skriftlig og innen en frist på to uker, se *annet punktum*. Her regnes imidlertid fristen fra arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist.

Etter *tredje punktum* skal arbeidsgiver sørge for at forhandlingsmøtet blir holdt i tråd med kravene i tredje ledd. Dersom søksmål er reist skal arbeidsgiver etter *fjerde punktum* gi retten skriftlig underretning om at det skal forhandles. Retten får dermed mulighet til å ta hensyn til dette i planleggingen av saken. Det er uttrykkelig sagt i *femte punktum* at arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

Femte ledd gjelder selve forhandlingene og er i samsvar med aml. § 173 femte ledd og sjml. § 20 nr. 1 fjerde punktum, jf. tvistbehandlingsforskriften §§ 7, 8 og 9.

Bestemmelsen gir begge parter rett til å la seg bistå av rådgiver, se *første punktum*. Forhandlingene skal sluttføres senest innen to uker etter datoen for det første møtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene, se *annet punktum*. For å sikre notoritet om innholdet i forhandlingene er det i *tredje punktum* stilt krav om at det settes opp protokoll som underskrives av partene og eventuelle rådgivere. Det er forutsatt at protokollen legges frem for retten ved et senere søksmål som en del av bevisføringen dersom den inneholder opplysninger av betydning for tvisten.[8]

Sjette ledd gir hjemmel for forskrift med nærmere bestemmelser om forhandlinger, blant annet om forhandlingssted, dekning av utgifter, og forhandlinger ved norsk utenriksstasjon og protokollformular.

Til § 6-2 Søksmålsfrister

Bestemmelsen regulerer søksmålsfrister. Den bygger i det vesentlige på aml. § 17-4, men er noe annerledes bygget opp. Bestemmelsen har også paralleller i sjml. § 20 nr. 2.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd setter en minste søksmålsfrist på åtte uker for bestemte tvister.

Fristen på åtte uker gjelder tvist om oppsigelse og avskjed (*bokstav a*), brudd på lovens regler om fortrinnsrett (*bokstav b*) og tvist om det har skjedd ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon (*bokstav c*). Søksmålsfristen gjelder dermed i hovedsak samme type tvister som retten til å kreve forhandlinger etter § 6-1. Ved tvist om nektelse av permisjon gjelder rett på forhandlinger etter § 6-1 første ledd bokstav e, men ikke søksmålsfristen på åtte uker.

Den særskilte fristen på åtte uker har sammenheng med ugyldighetsvirkningene ved denne type tvister. Etter § 5-11 skal en usaklig oppsigelse som den store hovedregel kjennes ugyldig, noe som innebærer at arbeidsforholdet består. Bestemmelsen gjelder tilsvarende ved suspensjon, jf. § 5-13 fjerde ledd. En hovedregel om ugyldighet gjelder videre ved urettmessig avskjed, jf. § 15-14 tredje ledd. Ved ulovlig midlertidig ansettelse skal retten

[7] Fougner/Holo 2008 s. 1032.

[8] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 280.

som hovedregel avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, og ved brudd på reglene om fortrinnsrett skal retten som hovedregel avsi dom for ansettelse i stillingen, jf. § 3-5 første ledd og § 3-8 første ledd. I alle disse tilfellene vil det altså kunne avsies dom for at arbeidstaker skal tre inn i stillingen igjen. Hensynet til alle involverte, herunder personer som fungerer midlertidig i stillingen, tilsier dermed en rask avklaring.[9]

Fristens lengde er satt til åtte uker. Fristen er den samme som i aml. § 17-4 første ledd, men innebærer en liten endring sammenlignet med sjml. § 20, se punkt 13.2.

I likhet med aml. § 17-4 første ledd er det åpnet for at partene i den enkelte sak kan bli enige om en lengre frist.

Annet ledd setter søksmålsfristen til seks måneder der arbeidstaker kun krever erstatning. I slike tilfeller er det ikke behov for rask avklaring av om arbeidstaker skal gjenninntre i stillingen; fristen er derfor lengre enn etter første ledd. Fristen på seks måneder stemmer med sjml. § 20 nr. 2 tredje punktum og aml. § 17-4 første ledd annet punktum.

Tredje ledd fastsetter utgangspunktet for fristberegningen på tilsvarende måte som i aml. § 17-4 annet ledd. Dersom det er holdt forhandlinger, regnes fristen fra forhandlingenes avslutning. Dersom forhandlinger ikke er holdt, løper fristen fra samme tidspunkt som § 6-1 annet ledd.

Fjerde ledd setter unntak fra søksmålsfristene i foregående ledd på tilsvarende måte som i aml. § 17-4 tredje ledd og sjml. § 20 nr. 2 siste punktum.

Fristene gjelder likevel ikke ved brudd på formkravene i § 5-3 første, annet og tredje ledd. Dette innebærer for eksempel at det ikke løper noen søksmålsfrist der arbeidsgiver har gitt oppsigelsen muntlig eller har unnlatt å informere om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og gå til søksmål. Hovedregelen om at formuriktig oppsigelse skal kjennes ugyldig, er imidlertid betinget av søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen har funnet sted, jf. § 5-4.

I aml. § 17-4 fjerde ledd heter det at det ikke gjelder noen søksmålsfrist ved tvist om det foreligger ulovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon. Bestemmelsen skal forstås slik at det ikke gjelder noen søksmålsfrist for slike tvister så lenge arbeidsforholdet fortsatt består. Etter utvalgets syn er bestemmelsen uheldig og unødvendig. Det følger av tredje ledd at søksmålsfristen løper fra fratreden/opphørstidspunkt og dette må naturlig forstås slik at fristen ikke løper mens arbeidsforholdet består. Retten til å gå til søksmål om at midlertidig ansettelse eller suspensjon er ulovlig, gjelder dermed uavhengig av fristen mens arbeidsforholdet består eller suspensjonen løper. Se også merknaden til § 6-1 ovenfor.

Femte ledd setter en søksmålsfrist på åtte uker for krav om rett til å fortsette i stillingen etter § 5-10. Fristen skal regnes fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller forhandlingenes avslutning.

Løsningen stemmer med det som i aml. § 17-4 femte ledd er bestemt for oppsigelse i prøvetid og av innleid arbeidstaker og midlertidig ansatt, jf. aml. § 15-11 tredje ledd. Her er rett til å fortsette i stillingen regulert på lignende måte som i utkastet § 5-10, se nærmere i punkt 12.3.6.

Til § 6-3 Fristforlengelse og oppfriskning

Bestemmelsen er ny og regulerer fristforlengelse og oppfriskning. Reguleringen av fristforlengelse er i samsvar med aml. § 17-5 første og annet ledd og retter seg både mot fristen for å kreve forhandlinger og fristen for å ta ut søksmål. Reguleringen av oppfriskning er en videreføring av sjml. § 20 nr. 2 annet punktum.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd forlenger fristene ved tvist om en oppsigelses rettmessighet ved sykdom. I slike tilfeller løper fristen som hovedregel ikke fra oppsigelsen fant sted, jf. § 6-1 annet ledd bokstav a (frist for å kreve forhandlinger) og § 6-2 tredje ledd (søksmålsfrist). Fristene løper i stedet fra det tidspunktet forbudet mot oppsigelse opphører etter § 5-7, det vil si 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Annet ledd forlenger fristene ved oppsigelse under fravær på grunn av barns sykdom, barnepassers sykdom eller pleie av nære pårørende etter §§ 7-8 og 7-9. I disse tilfellene forlenges fristene med antallet fraværsdager etter at oppsigelsen fant sted.

Tredje ledd regulerer oppfriskning. Oppfriskning betyr at den som har oversittet en frist eller unnlatt å møte i et rettsmøte, av retten får fastsatt en ny frist eller berammet et nytt rettsmøte. Tvistelovens bestemmelser om oppfriskning får ikke anvendelse på søksmålsfrister, med mindre det er særskilt hjemlet.[10] Sjømannsloven gir slik hjemmel i § 20 nr. 2 annet punktum, som viser til tviste-

[9] Fougner/Holo 2008 s. 1036.

[10] Ot.prp. nr. 51 (2004-2005) s. 425.

loven §§ 16-12 til 16-14. Bestemmelsen viderefører denne løsningen.

Aml. § 17-5 tredje ledd regulerer særskilt rettens adgang til å gi oppfriskning for fristoversittelse ved oppsigelse under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorg for små barn eller militærtjeneste, dersom arbeidstaker krever det og retten finner det rimelig. Utvalget mener at tvistelovens alminnelige oppfriskningsadgang er tilstrekkelig. Blant annet kan retten etter tvl. § 16-12 tredje ledd gi oppfriskning dersom nektelse av videre behandling ville være urimelig, blant annet under hensyn til forsømmelsens karakter og partens interesse i søksmålet.

Til § 6-4 Tvister i Norge om arbeidsforhold

Bestemmelsen er ny og gjelder rettens behandling av tvister om arbeidsforhold. Den tilsvarer i hovedsak aml. §§ 17-1 og 17-7, men er noe forenklet.

Det er fremhevet i overskriften at bestemmelsen gjelder tvister i Norge. Dette har sammenheng med at det i § 6-5 er gitt særregler om behandlingen av tvister i utlandet om arbeidsforhold.

Utvalget har funnet det unødvendig å henvise til at domstolsloven og tvisteloven i utgangspunktet gjelder, slik det er gjort i aml. § 17-1 første ledd. Domstolslovens og tvistelovens regler gjelder for tvister om arbeidsforhold i skipsfart med de særreglene som er fastsatt i skipsarbeidsloven. Særreglene gjelder for avgjørelse av rettigheter og plikter etter loven. I utgangspunktet må det derfor trekkes en grense mot krav som kun bygger på den individuelle avtale eller på tariffavtale. Bestemmelsen gir imidlertid en kumulasjonsadgang i første ledd som gir mulighet for å innlemme enkelte krav.

Første ledd regulerer kumulasjon. I samsvar med aml. § 17-1 annet ledd åpnes det for at retten i forbindelse med søksmålet om rettigheter og plikter etter skipsarbeidsloven, også kan behandle krav om oppgjør av lønn, feriepenger og andre krav som står i sammenheng eller kommer i stedet for det kravet søksmålet gjelder. Vilkåret er at kumulasjonen ikke vil være til vesentlig ulempe. Det er presisert at rettens avgjørelse av kumulasjonsspørsmålet ikke kan angripes.

Etter *annet ledd* er krav som har vært gjenstand for forhandlinger etter § 6-1 unntatt fra mekling i forliksråd. Det samme gjelder krav som er kumulert etter første ledd. Dette svarer til aml. § 17-1 tredje ledd.

Tredje ledd er et pålegg til retten om påskynde og om nødvendig beramme utenom tur søksmål som nevnt i § 6-2 første og annet ledd. Retten er dermed forpliktet til en særlig rask behandling av søksmål om avskjed, fortrinnsrett, midlertidig ansettelse og suspensjon. Bestemmelsen er i samsvar med aml. § 17-1 fjerde ledd.

Fjerde og femte ledd regulerer oppnevning av meddommere på en noe enklere måte sammenlignet med aml. §§ 17-6 og 17-7.

Etter *fjerde ledd* skal retten settes med to meddommere ved hovedforhandling og ankeforhandling i lagmannsrett. Meddommerne oppnevnes av dommeren etter forslag fra partene i saken. Dommeren oppnevner meddommerne etter domstolloven § 94 dersom det ikke kommer forslag innen en frist som dommeren har bestemt, eller dersom partene ikke blir enige.

Meddommerne kan gjerne hentes fra de særskilt arbeidslivskyndige meddommerutvalgene som oppnevnes av Domstolsadministrasjonen etter aml. § 17-6, men det er ikke påkrevet. For øvrig svarer dette i det vesentlige til aml. § 17-7 første, annet og tredje ledd.

Femte ledd tilsvarer aml. § 17-7 fjerde ledd og åpner for at retten settes uten meddommere. Dette kan bare skje dersom retten og partene er enige om at meddommere er unødvendig.

Til § 6-5 Tvister i utlandet om arbeidsforhold

Bestemmelsen viderefører prinsippene i sjml. § 50 for behandling av tvister i utlandet om arbeidsforhold, se punkt 13.3.

Første ledd bestemmer at tvister om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederiet mens skipet er i utlandet, ikke skal bringes inn for utenlandsk myndighet. Dette er en videreføring av sjml. § 50 første ledd annet punktum og er en understrekning av at flaggstatsprinsippet skal legges til grunn selv om tvisten er oppstått mens skipet er i utlandet. Dersom en arbeidstaker i strid med bestemmelsen bringer saken inn for utenlandsk myndighet, vil det være avskjedsgrunn etter § 5-14.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at sak kan reises i annen stat når Luganokonvensjonen gir adgang til dette. Henvisningen til Luganokonvensjonen i sjml. § 50 første ledd siste punktum er ikke videreført ettersom dette allerede følger av tvisteloven § 4-8 jf. § 19-16 første ledd og § 1-2.

Annet ledd åpner for at tvister som oppstår mens skipet er i utlandet, kan forelegges norsk utenrikstjenestemann. Bestemmelsen viderefører

prinsippene i sjml. § 50 første, annet og tredje ledd.

Bestemmelsen får anvendelse for tvister som oppstår etter at skipet har forlatt Norge, jf. «mens skipet er i utlandet». Utenrikstjenestemannen har myndighet til å avgjøre saken etter å ha innhentet partenes forklaring. Nærmere bestemmelser om saksbehandlingen er overlatt til forskrift, jf. fjerde ledd. Avgjørelsen er rettslig bindende, men kan bringes inn for retten i Norge innen seks måneder fra den ble truffet. Utenrikstjenestemannen har ikke myndighet til å treffe realitetsavgjørelse i tvister som angår avskjed eller oppsigelse. Vedkommende kan likevel forberede og lede forhandlinger i samsvar med § 6-1. Prinsippet i tvistebehandlingsforskriften § 12, jf. § 11 er her løftet opp i lovteksten.

Tredje ledd overlater til departementet å gi forskrift om utenrikstjenestemannens behandling av tvist etter annet ledd. Dette er en videreføring av hovedprinsippet bak sjml. § 50 femte og sjette ledd.

Kapittel 14
Rett til permisjon

14.1 Innledning

Lovutkastet kap. VII gir bestemmelser om permisjon. Kapitlet omfatter rett til permisjon for arbeidstaker ved svangerskap, fødsel og adopsjon, ved barns og barnepassers sykdom og ved pleie og omsorg av nære pårørende, samt ved utdanning, militærtjeneste mv. og utøvelse av offentlige verv. Kapitlet gir i tillegg en bestemmelse om arbeidstakers varslingsplikt.

Sjømannsloven gir regler om permisjon ved graviditet og fødsel mv. i § 13 nr. 2 og 3 og om velferdspermisjon i § 11. Nærmere regler er gitt i en egen permisjonsforskrift.[1] Arbeidsmiljølovens permisjonsregler er samlet i et eget kap. 12. Samlet sett gir arbeidsmiljøloven sterkere og klarere permisjonsrettigheter enn sjømannsloven. I tillegg er rettighetene etter arbeidsmiljøloven i større grad enn i sjømannsloven hjemlet direkte i loven. I mandatet er det særlig nevnt at arbeidstakeres rett til permisjon er styrket i arbeidsmiljøloven sammenlignet med sjømannsloven.

Nedenfor gir utvalget en generell vurdering av om permisjonsrettighetene i skipsarbeidsloven bør utvides og bringes på linje med rettighetene etter arbeidsmiljøloven (punkt 14.2). Deretter gis spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene i lovutkastet kap. VII (punkt 14.3).

14.2 Utvidelse av permisjonsrettigheter

Utvalget tar utgangspunkt i at permisjonsrettighetene i skipsfart så langt som mulig bør tilsvare rettighetene i arbeidslivet på land. Rett til permisjon er et viktig gode i et moderne arbeidsliv. Permisjonsrettigheter er særlig viktige for å kunne tilpasse deltakelse i arbeidslivet til familieliv og omsorgsforpliktelser, og har slik sett en likestillingsmessig side. Utvalget går derfor inn for at permisjonsrettighetene i skipsarbeidsloven i all hovedsak harmoniseres med arbeidsmiljøloven. Særlige utfordringer ved avvikling av permisjoner for arbeidstakere på skip begrunner imidlertid andre løsninger på enkelte punkter, se nærmere nedenfor.

Ved vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble lovens bestemmelser om rett til permisjon forenklet og samlet i et eget kap. 12. Det ble også gjort enkelte mindre materielle endringer.[2] Hensynet til brukervennlighet tilsier etter utvalgets syn en tilsvarende lovteknisk løsning i lovutkastet. Dette innebærer at permisjonsrettighetene samles i et eget kap. VII og at bestemmelsene i utgangspunktet struktureres og utformes etter mønster av aml. kap. 12. Utvalget er likevel kommet til at nærmere bestemmelser om de enkelte typer permisjoner kan overlates til forskrift i større grad enn etter arbeidsmiljøloven.

Utvalget vil poengtere at det i all hovedsak er retten til fri fra arbeidet som reguleres i kapitlet, retten til økonomiske ytelser under permisjonen beror normalt på andre regler. For permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon er det i første rekke folketrygdloven kap. 14 som gir rett til løpende ytelser til erstatning for bortfalt inntekt. For mange arbeidstakere vil en rett til lønn i permisjonstiden følge av tariffavtale. I tillegg kan den individuelle arbeidsavtale gi krav på lønn eller andre ytelser under permisjon.

Svangerskap kan utløse behov for tilrettelegging av arbeidsplassen og kan gjøre arbeidstakeren mer utsatt for uheldig påvirkning fra arbeidsmiljøet. Skipssikkerhetsloven stiller helsemessige krav til skipet som arbeidsplass og gir regler om tilrettelegging for den enkelte, se særlig ssl. §§ 21 og 22. Utvalget viser til forslaget om å tydeliggjøre kravet om at arbeidsmiljøet på skipet skal være fullt forsvarlig, se punkt 20.2.

Arbeidsmiljøloven setter enkelte grenser for permisjonsrettighetene ut fra hensynet til virksomhetens behov, se § 12-1 om svangerskapskontroll, § 12-6 om delvis permisjon og § 12-11 om

[1] Forskrift 14. februar 1995 nr. 382 om permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon mv.

[2] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 189-192.

utdanningspermisjon. Utvalget vil likevel peke på at det knytter seg enkelte særlige utfordringer til permisjonsrettigheter for arbeidstakere på skip. Permisjoner på kort varsel eller med kort varighet kan være ekstra vanskelig å gjennomføre i praksis. For eksempel vil det være problematisk å gjennomføre en rett til fri ved barns sykdom for arbeidstakere på skip som er på en lengre utfart langt fra hjemstedet.

Utvalget mener de særlige hensynene i skipsfart i stor grad er ivaretatt ved utformingen av de enkelte bestemmelsene i lovutkastet. Utvalget viser til at fri for svangerskapskontroll (§ 7-2) og delvis permisjon (§ 7-6) er betinget av at det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Det er videre åpnet for unntak i forskrift fra retten til permisjon ved barn eller barnepassers sykdom for visse typer fart (§ 7-8).

Særlige utfordringer ved avvikling av kortvarige permisjoner har imidlertid ført til at utvalget ikke foreslår en bestemmelse om rett til ammefri tilsvarende aml. § 12-8. Der det er behov for ammefri og det er forenelig med arbeidstidsordningen, mener utvalget likevel at arbeidsgiver bør legge til rette for dette.

Utvalget vil ikke foreslå å videreføre skipsførerens og rederiets rett til å kreve at en gravid arbeidstaker søker permisjon fra tjenesten om bord. Etter permisjonsforskriften § 4 kan dette kreves når svangerskapet har vart i minst seks måneder. I innenriksfart er det gjort unntak fra permisjonsplikten dersom kvinnen ønsker å fortsette i tjenesten og ved legeerklæring kan dokumentere at dette kan skje uten fare for henne selv, fosteret eller den forestående fødselen.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om rett til å kreve at den gravide søker permisjon. I kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ligger imidlertid plikt til særskilte risikovurderinger og tilretteleggingstiltak overfor gravid arbeidstaker. Kravene som stilles i medhold av arbeidsmiljøloven er presisert i forskrift.[3] Tunge løft, arbeid ved høye temperaturer og ubekvem arbeidstid er eksempler på sider ved arbeidsmiljøet som kan utgjøre en særlig belastning for en gravid arbeidstaker og som kan være uheldig for barnet. Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være endringer i arbeidsoppgaver, arbeidsutstyr og arbeidstid og eventuelt omplassering. Når den gravide ikke kan utføre sitt vanlige arbeid på grunn av arbeidsmiljørisiko for seg selv eller fosteret, og tilrettelegging eller omplassering ikke er mulig, har hun rett til svangerskapspenger etter ftrl. § 14-4. Disse svangerskapspengene trekkes ikke fra perioden med rett til foreldrepenger.

Rederiet vil ha et tilsvarende ansvar for arbeidsmiljø og tilrettelegging etter skipssikkerhetsloven. Utvalget foreslår å utvide reguleringen i ssl. kap. 4 med et krav om at arbeidsmiljøet om bord er fullt forsvarlig, se punkt 20.2. På denne bakgrunn mener utvalget at nærmere bestemmelser om rederiets tilretteleggingsplikt overfor gravide hører hjemme i forskrift til skipssikkerhetsloven. Slike bestemmelser vil klargjøre rederiets adgang til å omplassere og eventuelt kreve at gravid arbeidstaker fratrer tjenesten om bord der det er nødvendig av helse- eller sikkerhetsmessige grunner. Utvalget viser videre til den gravides rett til frivillig svangerskapspermisjon etter utkastet § 7-2. For øvrig kan utvalget ikke se at det er behov for en rett for rederiet til å kreve at den gravide søker permisjon.

I dag kan tvister om delvis permisjon etter sjømannsloven behandles av den tvisteløsningsnemnda som er opprettet etter aml. § 17-2. Utvalget har gått inn for at nemnda ikke skal ha kompetanse til å behandle tvister etter skipsarbeidsloven, se punkt 13.2.

Utvalget har heller ikke sett behov for en egen bestemmelse tilsvarende aml. § 12-15. Den viser til at trossamfunnsloven § 27 a gir rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke.

14.3 Spesielle merknader til kapittel VII

Til § 7-1 Svangerskapskontroll

Bestemmelsen gir rett til fri i forbindelse med svangerskapskontroll. Retten er en videreføring av § 2 i permisjonsforskriften og samsvarer i hovedtrekk med aml. § 12-1.

Bestemmelsen skiller seg fra de øvrige permisjonsrettighetene ved at den ikke bare gir rett til fri, men også gir rett til lønn under fraværet fra arbeidet.

Retten til fri med lønn gjelder svangerskapskontroll og er avgrenset til å gjelde slik kontroll som ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden, se *første punktum*. Arbeidstakere som jevnlig har fri på dagtid i ukedager må i utgangspunktet forventes å avtale tid for svangerskapskontroll utenfor arbeidstiden.

Annet punktum stiller et tilleggskrav begrunnet i særlige forhold på skip. Det kreves at fravæ-

[3] Se forskrift 30. april 2001 nr. 443 om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften), forskrift 14. juni 1985 nr. 1157 om arbeid med ioniserende stråling og forskrift 25. august 1995 nr. 768 om forplantningsskade og arbeidsmiljø.

ret skal arrangeres slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift. For eksempel bør arbeidstaker som skal på en lengre fart sørge for svangerskapskontroll i forkant.

Til § 7-2 Svangerskapspermisjon

Bestemmelsen gir rett til permisjon under svangerskapet og viderefører § 3 i permisjonsforskriften. Løsningen avviker noe fra retten til svangerskapspermisjon etter aml. § 12-2. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8.

Retten til svangerskapspermisjon gjelder når svangerskapet har vart i seks måneder, det vil i praksis si de siste tre månedene av svangerskapet. Formålet er å gi den gravide mulighet til å velge ro og restitusjon den siste perioden før fødselen. Permisjonen etter denne bestemmelsen er frivillig og krever ingen nærmere begrunnelse.

Svangerskapspermisjon etter § 7-2 skal regnes med i den samlede perioden for foreldrepermisjon, jf. § 7-5 første ledd. Retten til frivillig svangerskapspermisjon korresponderer med retten til å begynne uttaket av foreldrepenger 12 uker før fødselen etter ftrl. § 14-10 første ledd. Normalt vil mor ta ut svangerskapspermisjon i minst tre uker før fødsel. Grunnen er at mor har krav på foreldrepenger i denne perioden, og denne retten faller bort dersom den ikke benyttes, jf. ftrl. § 14-10 første ledd.

Til § 7-3 Omsorgspermisjon

Bestemmelsen fastsetter rett til omsorgspermisjon tilsvarende aml. § 12-3 og i tråd med hovedtrekkene i permisjonsforskriften § 5. Formålet med permisjonen er å gjøre det mulig for far å bistå mor i tiden rundt fødselen. Omsorgspermisjon gir ikke rett til trygdeytelser etter folketrygdloven, men rett til lønn kan følge av tariffavtale eller individuell avtale. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8.

Første ledd gir i *første punktum* far rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen. Fars permisjonsrett er en videreføring av permisjonsforskriften § 5, likevel slik at permisjonstidens lengde er redusert fra fire til to uker. Permisjonstid på to uker er i tråd med aml. § 12-3. En rett til lengre permisjon kan imidlertid følge av tariffavtale eller individuell avtale.

Annet punktum er ny og åpner for at fars permisjonsrett kan utøves av en annen som bistår moren dersom foreldrene ikke bor sammen. En arbeidstaker som bistår en kvinne i en slik situasjon, for eksempel en slektning eller en venninne, kan altså kreve permisjon fra arbeidet i medhold av bestemmelsen.

Annet ledd er ny og gir tilsvarende rettigheter for adoptivforeldre og fosterforeldre i forbindelse med overtakelse av omsorgen for barnet. Retten til omsorgspermisjon gjelder likevel ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Til § 7-4 Fødselspermisjon

Bestemmelsen er ny og pålegger mor til å ta permisjon de første seks ukene etter fødselen. Plikten til å ta fødselspermisjon tilsvarer aml. § 12-4. Plikten er begrunnet i morens helsemessige behov for restitusjon og hvile etter fødselen og i hensynet til barnet.[4] Selv om moren ønsker å arbeide i perioden, kan arbeidsgiver ikke tillate dette med mindre hun fremlegger legeattest som viser at det er dokumenterte medisinske grunner til at det er bedre for henne å komme i arbeid.

Plikten til å ta fødselspermisjon gjelder også ved dødfødsel eller der moren fratas omsorgen for barnet.[5] I slike tilfeller kan det være aktuelt med legeattest for likevel å kunne arbeide.

Mors plikt til å ta ut fødselspermisjon korresponderer med at retten til foreldrepenger de første seks ukene etter fødselen er forbeholdt mor, jf. ftrl. § 14-9 femte ledd.

Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8.

Til § 7-5 Foreldrepermisjon

Bestemmelsen regulerer rett til foreldrepermisjon i tråd med prinsippene i permisjonsforskriften §§ 6 og 7. Permisjonsretten er noe utvidet for å bringes på nivå med aml. § 12-6. Rett til foreldrepermisjon gjelder i forbindelse med fødsel, adopsjon og ved overtakelse av omsorgen for fosterbarn. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8.

Første ledd, første punktum gir foreldrene rett til permisjon i til sammen 12 måneder når et barn er født. Retten viderefører permisjonsforskriften § 6. Svangerskapspermisjon etter § 7-2 og fødselspermisjon etter § 7-4 skal medregnes i de 12 månedene. Permisjonsretten etter første ledd er ment å gi rett til fri fra arbeidet minst i den perioden arbeidstaker har krav på ytelser etter folketrydloven. Det er derfor presisert i *annet punktum*

[4] Jakhelln m.fl. 2011 s. 620.
[5] Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 74.

at permisjonsretten uansett gjelder i den perioden arbeidstaker har krav på foreldrepenger etter folketrydloven.

Annet ledd er ny og gir hver av foreldrene rett til 12 måneders permisjon i tillegg til permisjonen etter første ledd. Slik utvidet foreldrepermisjon er betinget av at den tas ut umiddelbart etter permisjon etter første ledd, se *første punktum*. Dersom den ordinære foreldrepermisjonen etter første ledd tas ut som delvis permisjon i medhold av § 7-6, følger det av *annet punktum* at retten til utvidet foreldrepermisjon faller bort.

Utvidet foreldrepermisjon gir i utgangspunktet ikke rett til foreldrepenger etter folketrygdloven, men andre stønader kan være aktuelle. Formålet er å gi arbeidstakere mulighet til å være hjemme med små barn i en lengre periode uten å miste tilknytningen til arbeidslivet.[6]

Tredje ledd gir særregler om foreldrepermisjon. Når foreldrene ikke har felles omsorg for barnet kan retten til foreldrepermisjon etter første ledd utøves av en annen som har omsorg for barnet, jf. *første punktum*. Dette kan for eksempel være aktuelt for morens nye samboer. Det er forutsatt en viss tilknytning til den som tar ut permisjon,[7] men det avgjørende er at personen rent faktisk yter omsorg for barnet.

Annet punktum gir rett til utvidet foreldrepermisjon etter annet ledd i en lengre periode – i inntil to år – for arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet.

Fjerde ledd fastsetter tilsvarende permisjonsrettigheter for adoptivforeldre og fosterforeldre når omsorgen for barnet overtas, se *første punktum*. En arbeidstaker som har hatt mindre enn vanlig samvær med sitt barn og som tildeles foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, får også tilsvarende permisjonsrettigheter, jf. *annet punktum*. På samme måte som i § 7-3 gjelder permisjonsrettighetene likevel ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år, jf. *tredje punktum*.

Til § 7-6 Delvis permisjon

Bestemmelsen er ny og åpner for at svangerskapspermisjon, fødselspermisjon og det første året av foreldrepermisjonen kan tas ut som delvis permisjon. Permisjonsforskriften gir enkelte bestemmelser om delvis permisjon i § 8. Adgangen til delvis permisjon er imidlertid fullt ut i samsvar med aml. § 12-6. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8.

Første ledd fastsetter prinsippet om at arbeidstaker kan velge å ta ut permisjoner etter § 7-2 (svangerskapspermisjon), § 7-4 (fødselspermisjon) og § 7-5 første ledd (det første året av foreldrepermisjonen) som delvis permisjon. Delvis permisjon korresponderer med adgangen til gradert uttak av foreldrepenger i ftrl. § 14-16. Reglene skal gjøre det mulig å kombinere delvis arbeid med graderte foreldrepenger i en lengre periode.

Annet ledd setter enkelte begrensninger. Det fremgår av *første punktum* at delvis permisjon er betinget av at arbeidstaker og arbeidsgiver inngår skriftlig avtale om dette. Utgangspunktet er at arbeidstakers ønsker om delvis permisjon skal imøtekommes, jf. *annet punktum*. Arbeidsgiver kan bare avslå delvis permisjon dersom det medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Muligheten for å få arbeidet utført gjennom omorganisering eller en tilfredsstillende vikarordning vil være viktige momenter ved arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering.[8] I skipsfart vil det særlig ha betydning om en delvis permisjon kan tilpasses virksomhetens arbeidstidsordning. Dersom den ønskede modellen for delvis permisjon bryter med arbeidstidsordningen, vil det kunne utgjøre en vesentlig ulempe. En delvis permisjon må som et klart utgangspunkt fordeles forholdsmessig mellom arbeids- og friperioder.

Et annet moment er om virksomheten påføres en urimelig økonomisk belastning. Merutgifter som følge av vikarbehov er i seg selv ikke tilstrekkelig.[9]

Tredje ledd setter en tidsmessig ramme for uttaket på tre år. Permisjonsrettigheter som ikke er avviklet i løpet av tre år, faller bort.

Til § 7-7 Varslingsplikt

Bestemmelsen pålegger arbeidstaker en plikt til å varsle arbeidsgiver om permisjonsuttak. Varslingsplikten er i samsvar med aml. § 12-7 og viderefører hovedtrekkene i permisjonsforskriften § 8 femte og sjette ledd og § 9. Varsel i god tid er viktig for at arbeidsgiver skal kunne gjøre tilpasninger, for eksempel ved å overføre oppgaver til andre eller hente inn vikar.

Etter *første punktum* gjelder varslingsplikten permisjon etter § 7-2 (svangerskapspermisjon), § 7-3 (omsorgspermisjon), § 7-4 (fødselspermisjon), § 7-5 (foreldrepermisjon) og § 7-6 (delvis

6 Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 102.
7 Jakhelln m.fl. 2011 s. 625.
8 Ot.prp. nr. 107 (1992-93) s. 16.
9 Jakhelln m.fl. 2011 s. 629.

permisjon). Utgangspunktet er at varsel skal gis snarest mulig; i tillegg er det satt frister for når varsel «senest» skal gis som avhenger av lengden på permisjonen. Varsel skal senest gis en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær ut over ett år. Det er ikke satt noen formkrav, et muntlig varsel vil derfor være tilstrekkelig.

Annet punktum regulerer rettsvirkningene ved brudd på fristene. Varslingsfristene er ordensregler, og brudd medfører ikke tap av retten til permisjon.[10] Bestemmelsen sier uttrykkelig at permisjonen ikke skal utsettes ved fristbrudd dersom dette skyldes at permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke kjente til da vedkommende senest skulle varslet. Dersom fristbruddet ikke skyldes uventede forhold, vil arbeidsgiver kunne kreve permisjonen forskjøvet tilsvarende fristoversittelsen.

Det er i tillegg satt særskilte varslingskrav i § 7-11 og åpnet for varslingskrav i forskrift i tilknytning til §§ 7-9 og 7-10.

Til § 7-8 Barns og barnepassers sykdom

Bestemmelsen er ny og gir rett til fri ved barns eller barnepassers sykdom. Bestemmelsen svarer til aml. § 12-9, men er betydelig forenklet. Sjml. § 11 første ledd gir i dag rett til velferdspermisjon der sjømannens barn er «alvorlig syk» og for øvrig dersom det er en «velferdssak» å få permisjon, jf. annet ledd.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastsetter en rett for arbeidstaker som har omsorg for barn, til permisjon når barnet er sykt eller trenger legeundersøkelse. Retten gjelder tilsvarende når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk eller selv er i tilsvarende permisjon.

Annet ledd gir rett til permisjon ved barnets opphold ved helseinstitusjon, i tiden etter utskrivning og dersom barnets skade eller sykdom er svært alvorlig, langvarig eller barnet har nedsatt funksjonsevne. Bestemmelsen er generelt formulert, men er forutsatt presisert i forskrift etter mønster av aml. § 12-9 annet, tredje og fjerde ledd.

Tredje ledd gir forskriftshjemmel for nærmere bestemmelser om permisjonen, blant annet om permisjonens omfang (*bokstav a*) og hvilke barn permisjonsretten gjelder (*bokstav b*). Utvalget forutsetter at det ved utformingen av forskriften tas utgangspunkt i hvordan permisjonen er regulert i aml. § 12-9, som korresponderer med rett til stønad etter ftrl. kap. 9. Utvalget overlater likevel til departementet å vurdere om visse tilpasninger er nødvendig i skipsfart.

Det er også åpnet for at forskriften gjør unntak for visse typer fart (*bokstav c*). Utvalget peker på at permisjoner på kort varsel eller med kort varighet kan skape særlige utfordringer i skipsfart, se punkt 14.2. Siden permisjon ved barns eller barnepassers sykdom typisk vil oppstå på kort varsel og være kortvarig, mener utvalget at det er behov for unntak for visse typer fart.

Til § 7-9 Omsorg for og pleie av nære pårørende

Bestemmelsen er ny og gir rett til permisjon ved omsorg for og pleie av nære pårørende. Denne permisjonsretten utvider og klargjør retten til velferdspermisjon etter sjml. § 11, som blant annet gir rett til permisjon der sjømannens foreldre eller ektefelle er alvorlig syke. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 12-10, men er enklere formulert.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd gir i *første punktum* rett til permisjon for pleie av nære pårørende i hjemmet i livets sluttfase. *Annet punktum* gir rett til permisjon for nødvendig omsorg for nære pårørende. Bestemmelsen er generelt utformet, men er forutsatt presisert i forskrift etter mønster av aml. § 12-10, som korresponderer med rett til omsorgspenger etter ftrl. § 9-6.

Annet ledd gir hjemmel for forskrift om nærmere bestemmelser om permisjonsretten. Det er fremhevet at forskriften kan gi bestemmelser om hvilke personer som skal anses som nære pårørende (*bokstav a*), omfanget av permisjonen (*bokstav b*), dokumentasjon av nødvendig omsorg (*bokstav c*) og varslingsplikt (*bokstav d*).

Til § 7-10 Utdanningspermisjon

Bestemmelsen er ny og gir rett til utdanningspermisjon. Retten til velferdspermisjon i sjml. § 11 omfatter trolig ikke rett til utdanningspermisjon. Bestemmelsen tilsvarer aml. § 12-11, men er forenklet. Permisjonsretten korresponderer i alminnelighet ikke med rett til ytelser etter folketrygdloven, men kan utløse rett til stønad og lån fra Statens lånekasse for utdanning.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Etter *første ledd* er retten til utdanningspermisjon betinget av en viss tid i arbeidslivet (minst tre

[10] Jakhelln m.fl. 2011 s. 632.

år) og en viss ansettelsestid hos arbeidsgiver (de siste to årene). Permisjonen kan tas helt eller delvis, men det gjelder en tidsbegrensning på tre år. Arbeidstaker har derfor for eksempel ikke krav på å fordele en treårig utdanning over flere år.[11]

Annet ledd gir forskriftshjemmel. Utvalget forutsetter at hjemmelen benyttes til å gi nærmere bestemmelser, blant annet om krav til utdanningstilbudets innhold (*bokstav a*), forhold hos arbeidsgiver som gir rett til å nekte permisjon (*bokstav b*), rett til ny utdanningspermisjon (*bokstav c*), varslingskrav (*bokstav d og e*) og unntak fra retten til permisjon for visse arbeidsgivere (*bokstav f*).

Til § 7-11 Militærtjeneste mv.

Bestemmelsen er ny og gir rett til permisjon ved avvikling av militærtjeneste og lignende tjeneste. Permisjonsretten tilsvarer aml. § 12-12. Sjømannsloven gir ikke rett til permisjon i slike tilfeller. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-9, se punkt 12.3.3. Folketrygdloven gir ikke en korresponderende rett til ytelser, men tjenestegjøringen vil gi rett til kompenserende ytelser etter nærmere regler.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Første ledd fastsetter selve permisjonsretten. Permisjonsretten etter *første punktum* gjelder militærtjeneste, uavhengig av om den er pliktig eller frivillig, samt «lignende allmenn vernetjeneste». Dette omfatter heimevernstjeneste, vernepliktig sivilarbeid og annet sivilt arbeid som eventuelt skulle bli pålagt.[12]

Annet punktum gir samme rett til permisjon ved frivillig tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner som er organisert av norske myndigheter. Permisjonsretten er da begrenset til til sammen 24 måneder og er betinget av at arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker, varsler arbeidsgiver om dette.

Annet ledd inneholder et krav om at arbeidstaker varsler arbeidsgiveren dersom vedkommende ønsker å fortsette i stillingen etter permisjonen, se *første punktum*. Manglende varsel får betydning for når arbeidstaker kan kreve å komme tilbake i arbeid; arbeidsgiveren har etter *annet punktum* ikke plikt til å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om når arbeidet kan gjenopptas.

Til § 7-12 Offentlige verv

Bestemmelsen er ny og gir rett til permisjon i tilknytning til offentlige verv som tilsvarer aml. § 12-13. Sjømannsloven inneholder ingen tilsvarende bestemmelse.

Det er foreslått adgang til å fravike bestemmelsen i tariffavtale for NIS-skip, se punkt 20.5.

Permisjonsretten er begrenset til å gjelde den tid som er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer. Dette vil omfatte representasjon til statlige, fylkeskommunale og kommunale verv, styrer, råd og utvalg mv. opprettet i medhold av lov. Utenfor faller for eksempel arbeid i politiske partiorganisasjoner. Siden retten er knyttet til møteplikt, kan det kun kreves permisjon for selve møtetiden. Tid til forberedelse og annet arbeid for å ivareta vervet, faller utenfor.[13]

Permisjonen utløser ikke rett til ytelser etter folketrygdloven, men kompenseres normalt av det offentlige organet man er oppnevnt av.

[11] Ot.prp. nr. 68 (1998-99) s. 17-18.

[12] Jakhelln m.fl. 2011 s. 632.

[13] Jakhelln m.fl. 2011 s. 632.

Kapittel 15
Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter

15.1 Innledning

Lovutkastet kap. VIII omhandler de plikter rederiet og skipsføreren har overfor den som har sitt arbeid om bord i forbindelse med sykdom, skade og død og i forbindelse med at eiendeler tilhørende vedkommende blir skadet eller går tapt om bord eller blir etterlatt når vedkommende forlater skipet.

Bestemmelser om slike forhold finnes i sjml. §§ 27 til 31 og §§ 46 og 47. Det er snakk om omfattende og svært detaljerte bestemmelser. I tillegg har ssl. § 27 regler om legemidler og (rett til) behandling av syke, som supplerer reglene i sjømannsloven. Arbeidsmiljøloven inneholder – naturlig nok – ikke tilsvarende bestemmelser. I MLC er det først og fremst regel 4.1 og 4.2 som er av interesse. Disse reglene inneholder bestemmelser om medisinsk behandling om bord og i land og om rederiets erstatningsansvar, og går på mange måter på tvers av den inndelingen vi finner i sjømannsloven og skipssikkerhetsloven.

Utvalget har lagt til grunn at hovedtrekkene i den gjeldende lovgivningen kan videreføres. Samtidig er det behov for en betydelig forenkling og en bedre strukturering av bestemmelsene.

Siden både sjømannsloven og skipssikkerhetsloven i dag inneholder bestemmelser som gjelder behandling av syke, har utvalget vurdert om det er behov for en klarere grensegang mellom bestemmelsene, eventuelt om slike bestemmelser kan behandles samlet i én lov. Utvalget er kommet til at den fordelingen som i dag er mellom lovene er hensiktsmessig og bør opprettholdes. Omsorgspliktene hører derfor hjemme i skipsarbeidsloven og ikke i skipssikkerhetsloven, se også punkt 7.9.1.

Samtidig vil utvalget foreslå at overskriften til ssl. § 27 endres, slik at det klart fremgår at bestemmelsen handler om retten (kompetansen) til å behandle syke og ikke om rederiets og skipsførerens plikt til å sørge for sykebehandling. Det er ikke nødvendig med noen endring av ssl. § 27 annet ledd, siden det der går klart frem at bestemmelsen bare omhandler retten til å behandle syke.

Nedenfor diskuterer utvalget enkelte særlige problemer knyttet til ansvarsplasseringen (punkt 15.2) og rettighetssubjekt (punkt 15.3), før de spesielle merknadene til kapitlet (punkt 15.4).

15.2 Ansvarsplasseringen

Sjømannslovens bestemmelser legger i betydelig utstrekning omsorgsplikten ved en sjømanns sykdom og skade, og handlingsplikten ved en sjømanns død, på skipsføreren. Tilsvarende er skipsføreren pålagt ivaretagelsesplikten der sjømannen har etterlatt eiendeler om bord i det han forlater skipet. Utvalget har funnet det uheldig at slike plikter i første rekke legges på skipsføreren. I stedet bør de legges på vedkommendes arbeidsgiver eller på rederiet som driftsansvarlig for skipet. En annen ting er at skipsføreren bør ha en medvirkningsplikt, siden skipsføreren er om bord og dermed er den som ofte er nærmest til å handle i en akutt situasjon.

Når det gjelder spørsmålet om det er rederiet eller arbeidsgiveren som bør være ansvarlig for slike omsorgs- og handlingsplikter, finner utvalget at det bør være rederiet, som driftsansvarlig for skipet. Rederiet vil ha kommandomyndigheten over skipet og herunder instruksjonsmyndighet overfor skipsføreren. I tillegg kommer at de som har sitt arbeid om bord vil kunne ha forskjellige arbeidsgivere, og at det kan oppstå unødvendige komplikasjoner om flere arbeidsgivere skal involveres i forhold som knytter seg til skipets drift. Endelig kommer at arbeidsgiveren til den som har sitt arbeid om bord, ikke behøver å ha arbeidsgiveransvar og dermed instruksjonsmyndighet over skipsføreren.

Utvalget foreslår derfor – i tråd med hovedsystemet i skipssikkerhetsloven – at rederiet pålegges sørge for-plikten i disse situasjonene. Det betyr at rederiet både vil ha selve handlingsplikten og det økonomiske ansvaret som oppstår i

forbindelse med gjennomføringen av denne plikten. Utvalget forutsetter likevel ikke at rederiet skal sitte med den endelige belastningen ved å gjennomføre sin sørge for-plikt. Rederiet er gitt hjemmel til å søke tilbake sine utlegg fra arbeidsgiveren til den som har sitt arbeid om bord, og som er blitt syk eller skadet, eller i verste fall er død. Om arbeidsgiveren for sin del skal sitte med den endelige belastningen avhenger av om det finnes offentlige trygdeordninger som gir dekning av slike utgifter. Utvalget har ikke funnet det nødvendig å kartlegge i hvilken utstrekning slike ordninger finnes i de land som er mest aktuelle. For norske arbeidsgivere vil folketrygden i betydelig utstrekning dekke utgifter som kan oppstå.

15.3 Rettighetssubjekt

Sjømannsloven anvender begrepet «sjømann» for å angi hvem som har rettigheter etter de regler det her er tale om. Samtidig fremgår det av sjømannslovens virkeområdeforskrift at de fleste av de relevante bestemmelsene også er gitt anvendelse på selvstendige næringsdrivende.

Skipssikkerhetsloven betegner personer som er beskyttet av lovens regler som «den som har sitt arbeid om bord». Dette omfatter flere enn de som i dag faller inn under sjømannsloven. Utvalget har funnet det riktig å anvende det videre begrepet i dette kapitlet. De plikter kapitlet oppstiller, bør komme alle til gode som har sitt arbeid på skipet, uavhengig av om de er arbeidstakere eller ikke, og uansett om de ellers anses å falle utenfor lovens virkeområde, slik dette er beskrevet i § 1-2. En slik løsning gir god sammenheng mellom reglene i skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven på områder som ligger i grenseflaten mellom de to lovene. Se om dette også i punkt 7.4.5.

15.4 Spesielle merknader til kapittel VIII

Til § 8-1 Omsorgsplikten ved sykdom og skade

Bestemmelsen er langt på vei en videreføring av sjml. § 27 første til tredje ledd, jf. § 28 nr. 1 første, annet og tredje punktum og regulerer rederiets og skipsførerens plikter dersom den som har sitt arbeid om bord er blitt syk eller er kommet til skade. Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 8-3, som regulerer selve omkostningsdekningen ved gjennomføringen av plikten, og gir rederiet rett til å kreve sine omkostninger dekket av arbeidsgiveren.

Første ledd første punktum fastslår rederiets plikt til å sørge for forsvarlig sykepleie, dersom den som har sitt arbeid om bord er blitt syk eller kommet til skade under tjenesten. Bestemmelsen svarer i hovedsak til sjml. § 27 første og annet ledd. Pliktsubjektet er likevel rederiet og ikke skipsføreren. Om valget av rederiet som pliktsubjekt, se punkt 15.2. Rettighetssubjekt er den som har sitt arbeid om bord. Det betyr at lovutkastet her anvender et annet rettighetssubjekt enn i de fleste bestemmelser ellers i loven. Om valget av den som har sitt arbeid om bord som rettighetssubjekt, se punkt 15.3.

Uttrykkene «syk eller er kommet til skade» vil også omfatte psykiske forhold. Det er uten betydning om sykdommen eller skaden er selvforskyldt. Uttrykket «sykepleie» er nærmere forklart i bestemmelsen, og vil omfatte både legehjelp, legemidler og underhold. Retten til legehjelp er likevel underkastet en viss begrensning, se annet punktum. Det skal være snakk om «forsvarlig» sykepleie, noe som indikerer både en nedre og en øvre grense for hva som kan kreves. Forsvarligheten må vurderes ut fra hvilken sykdom eller skade vedkommende har fått. Den forsvarlige sykepleien kan kreves både om bord og i land, se annet ledd, som angir tidsrommet nærmere.

Annet punktum viser at det i retten til forsvarlig sykepleie også ligger en rett til å bli undersøkt av lege. Retten til legehjelp forutsetter imidlertid at to vilkår er oppfylt. Det skal være grunn til å tro at sykdommen eller skaden innebærer fare for vedkommende selv eller for andre om bord. Fare vil her innebære fare for livet eller fare for en vesentlig forverring, som i verste fall kan medføre en risiko for en betydelig uførhet. For andre om bord er fare først og fremst aktuelt hvis vedkommende har fått en alvorlig smittsom sykdom. Det ligger i tillegg et mulighetsvilkår i bestemmelsen. Det må være praktisk mulig å skaffe relevant legehjelp innenfor en forsvarlig økonomisk ramme. Ved denne avveiningen vil faresituasjonen og risikoen for omfattende skader stå sentralt.

Annet ledd angir det tidsmessige omfang av rederiets omsorgsplikt etter første ledd, og viderefører i hovedsak dagens praksis. Bestemmelsen svarer til sjml. § 28 nr. 1 første, annet og tredje punktum. Utgangspunktet er at plikten til sykepleie varer så lenge vedkommende er i tjeneste om bord, se *første punktum.* Er vedkommende fortsatt syk eller skadet ved fratreden, gjelder det samme i inntil 16 uker etter fratreden, se *annet punktum.* Fratreden vil i denne forbindelse si fratreden om bord, se for så vidt sjml. § 28 første ledd femte punktum. Omfanget av plikten er i

prinsippet den samme som i perioden om bord, men vil i praksis normalt bli bestemt gjennom det som foreskrives av lege. Er vedkommende medlem av folketrygden eller av tilsvarende offentlig trygdeordning i sitt hjemland, opphører rederiets forpleiningsplikt i den utstrekning trygdeordningen overtar plikten. Dette er en videreføring av dagens praksis. Det er et vilkår at vedkommende faktisk er medlem av en slik ordning; på dette punkt var løsningen en annen etter sjml. § 28 første ledd fjerde punktum.

Tredje ledd, som i hovedsak svarer til sjml. § 27 tredje ledd, angir rederiets plikt dersom den syke eller skadede blir etterlatt i utlandet. I så fall skal rederiet primært sørge for at omsorgen overtas av norsk utenrikstjenestemann, se *første punktum.* Er dette ikke praktisk mulig, for eksempel fordi det ikke er norsk utenriksstasjon på stedet, skal rederiet sørge for at det på annen måte skaffes forsvarlig pleie, se *annet punktum.* Omfanget av en slik forsvarlig pleie er i prinsippet den samme som etter første ledd og har en tidsmessig utstrekning som i annet ledd, se likevel avsnittet over. Rederiet har i tillegg en underretningsplikt i forhold til de nærmeste pårørende, men en slik plikt forutsetter at vedkommende selv ber om det.

Fjerde ledd pålegger skipsføreren en plikt til å medvirke til at rederiets omsorgsplikt etter bestemmelsen blir gjennomført. Ofte vil det være naturlig at det er skipsføreren som enten på egen hånd eller etter instruksjon fra rederiet treffer de nødvendige tiltak ved sykdom eller skade, siden vedkommende er til stede på skipet. Men også hvor rederiet tar ledelsen i den praktiske oppfølgningen kan det være nødvendig for skipsføreren å bistå med konkrete oppgaver.

Femte ledd inneholder en hjemmel for departementet til å gi utfyllende forskrifter om de forhold paragrafen omhandler.

Til § 8-2 Omsorgsplikten ved dødsfall og begravelse

Bestemmelsen tilsvarer i hovedsak sjml. § 30, men er noe forenklet i forhold til den. Den må ses i sammenheng med § 8-3, som angir at omkostninger som rederiet pådrar seg ved utøvelse av sin omsorgsplikt etter § 8-2, kan kreves dekket av arbeidsgiveren.

Første ledd tilsvarer sjml. § 30 første ledd, men sørge for-plikten er lagt på rederiet, se punkt 15.2. Bestemmelsen angir rederiets plikter ved dødsfall hos den som har sitt arbeid om bord. Rederiets omsorgsplikt forutsetter at vedkommende *enten* er i tjeneste om bord *eller* har rett til sykepleie etter § 8-1 (se annet ledd) *eller* er under reise for rederiets eller arbeidsgiverens regning. Plikten omfatter to forhold: underretning til nærmeste pårørende og begravelse; i stedet for begravelse kan det være aktuelt med hjemsendelse av båren.

Annet ledd er nytt, og pålegger skipsføreren en plikt til å medvirke til at rederiets omsorgsplikt etter første ledd blir gjennomført. Spesielt hvor dødsfallet skjer om bord vil skipsføreren være den nærmeste til å ta seg av de praktiske spørsmål som oppstår, enten på eget initiativ eller etter instruksjon fra rederiet.

Til § 8-3 Omkostningsdekning

Bestemmelsen er en videreføring av hovedtrekkene i dagens ordning, slik denne fremgår av sjml. §§ 27, 28, 29, 30 og 31. Bestemmelsen er likevel betydelig forenklet.

Første punktum fastslår at omkostninger som rederiet eller skipsføreren pådrar seg ved gjennomføringen av sine omsorgsplikter etter §§ 8-1 og 8-2, kan rederiet kreve dekket av arbeidsgiveren. Indirekte fastslår bestemmelsen dermed at rederiet i tillegg til selve omsorgsplikten etter §§ 8-1 og 8-2, også har det økonomiske ansvaret for omkostninger ved gjennomføringen av sin egen og skipsførerens plikter. I praksis vil imidlertid ofte de offentlige trygdeordningene i Norge eller utenlands komme inn og dekke omkostningene direkte, slik at det ikke oppstår noe krav mot rederiet.

Annet punktum gir arbeidsgiveren rett til å kreve dekning hos folketrygden eller tilsvarende offentlig ordning i arbeidstakerens hjemland for de omkostninger som påføres etter første punktum. En forutsetning for slik dekning er at reglene for slike ordninger tillater det. I Norge vil en stor del av de omkostninger arbeidsgiveren pådras etter første punktum, bli dekket av det offentlige.

Til § 8-4 Erstatning for eiendeler

Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 47, men er betydelig forenklet.

Første punktum fastslår at rederiet er erstatningsansvarlig dersom eiendeler som tilhører den som har sitt arbeid om bord går tapt eller blir skadet. På samme måte som i de øvrige bestemmelser i dette kapitlet er dermed rederiet ansvarssubjekt, mens den som har sitt arbeid om bord er rettighetssubjekt, se punkt 15.2 og 15.3. Det er snakk om et ansvar uten skyld.

Annet punktum innebærer et unntak fra første punktum: Skade på eller tap av gjenstander som vedkommende bærer på seg, herunder klær, er

ikke omfattet av det lovfestede erstatningsansvaret.

Tredje punktum inneholder en lempningsadgang. Ved spørsmålet om lempning kan det først og fremst ses hen til skadelidtes eget forhold, som for eksempel at skaden eller tapet i betydelig utstrekning kan føres tilbake til vedkommendes egen uaktsomhet. I tråd med vanlige regler for lempning står domstolene fritt i sin vurdering av om og i hvilken utstrekning lempning skal finne sted, og da slik at ansvaret eventuelt kan settes til null.

Til § 8-5 Eiendeler som etterlates om bord

Bestemmelsen tilsvarer i det vesentlige sjml. § 46.

Første ledd fremhever rederiets sentrale plikt ved etterlatte eiendeler: å sørge for å ta vare på dem. Plikten gjelder både når vedkommende har forlatt skipet ved arbeidsforholdets opphør og på et annet tidspunkt. At eiendelen er etterlatt, innebærer at den er gjenglemt og at hensikten ikke har vært å kaste den. Her kan det imidlertid i praksis oppstå tvil, og ut fra hensikten med bestemmelsen er det viktig at rederiet utviser et forsiktig skjønn, eventuelt ved å spørre om hvilke ønsker vedkommende måtte ha.

I fortsettelsen av plikten til å ta vare på den etterlatte eiendelen, pålegger bestemmelsen også en plikt til å ettersende eiendeler. Denne plikten er imidlertid ikke absolutt. Ved siden av de begrensninger som annet ledd oppstiller, fremgår det av første ledd at eiendeler «eventuelt» skal ettersendes. Dette peker på at rederiet må ha rett til å vurdere om den etterlatte eiendelen kan bære de samlede omkostninger som en ettersendelse vil innebære, og unnlate fremsendelse med mindre vedkommende selv påtar seg omkostningene.

Annet ledd oppstiller begrensninger i rederiets ivaretagelsesplikt etter første ledd. Rederiet har rett til å selge ting som ikke tåler oppbevaring eller forsendelse, typisk matvarer, eller som ikke kan oppbevares uten vesentlig omkostning eller ulempe, se *første punktum*. Men bestemmelsen går videre og oppstiller en sistetid for plikten til oppbevaring, knyttet til eierens egen aktivitetsplikt. Har eieren ikke innen ett år etter at vedkommende forlot skipet gjort krav på eiendelene, kan rederiet la dem selge. Selv om det ikke er sagt uttrykkelig, må rederiets rett til å selge også omfatte en rett til å destruere eiendelene, typisk hvor et salg vil innebære omkostninger som helt eller for en stor del ikke lar seg dekke av salgssummen.

Tredje ledd fremhever at skipsføreren har plikt til å medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter første og annet ledd. Dette er både praktisk og hensiktsmessig, siden skipsføreren befinner seg om bord og derfor enkelt vil kunne se til at etterlatte eiendeler behandles på den måten som bestemmelsen forutsetter.

Kapittel 16
Skipstjenesten

16.1 Innledning

Lovutkastet kap. IX Skipstjenesten inneholder diverse bestemmelser knyttet til skipstjenesten.

Bestemmelsene viderefører i en forenklet form enkelte av de bestemmelsene som fortsatt finnes i sjml. kap. III. Det gjelder § 44 om rett til å gå i land i fritiden, § 45 om rett til å medta gods og § 49 om skipsførers plikter ved grovere forbrytelser om bord. Enkelte andre bestemmelser i sjml. kap. III er ikke videreført. Kapitlet inneholder også en ny bestemmelse om rett til å iverksette kontrolltiltak som i det vesentlige stemmer med aml. §§ 9-1 og 9-2. Endelig inneholder kapitlet tre bestemmelser som viderefører bestemmelser fra andre kapitler i sjømannsloven, nemlig § 12 om rett til å fratre tjenesten om bord av særlige grunner, § 50A om klagerett og § 52 om bestemmelser som skal være tilgjengelige om bord.

Videre gir utvalget generelle vurderinger av kapitlets bestemmelser (punkt 16.2) og drøfter særskilt om fare for piratvirksomhet skal gi rett til fratreden (punkt 16.3). Deretter gis spesielle merknader bestemmelsene i kap. IX (punkt 16.4).

16.2 Utvalgets generelle vurderinger

Sjml. kap. III Skipstjenesten inneholdt opprinnelig en rekke bestemmelser med nokså uensartet innhold. Flere av bestemmelsene, nemlig §§ 40, 41, 42 og 48, ble opphevet da skipssikkerhetsloven ble vedtatt i 2007. Utvalget har funnet det riktig at ansvaret for eiendeler som etterlates om bord (§ 46) og erstatning for tapte eiendeler (§ 47) reguleres i lovutkastet kap. VIII om rederiets og skipsførerens omsorgsplikter, se punkt 15.1.

Utvalget vil ikke foreslå videreføring av hovedinnholdet i tre bestemmelser i sjml. kap. III, nemlig § 38 om ordning av arbeidet om bord, § 39 om plikten til å rette seg etter ordrer mv. og § 43 om ordensregler mv. Alle disse tre bestemmelsene knytter seg til arbeidsgiverens (rederiets) styringsrett og innebærer i hovedsak en lovfesting av noen få enkeltelementer av denne styringsretten. Siden hovedprinsippet om arbeidsgivers styringsrett ikke er lovfestet, fremstår bestemmelsene som kasuistiske uttrykk, og virker dermed mer tilfeldige enn klargjørende. Arbeidsmiljøloven inneholder heller ikke tilsvarende regler. Når det spesielt gjelder bestemmelsen om erstatning for skade sjømannen volder i tjenesten i sjml. § 39 tredje ledd, anser utvalget denne unødvendig ved siden av skl. § 2-3.

Videre vil utvalget ikke foreslå videreføring av enkelte bestemmelser i sjml. kap. V, som står i forbindelse med skipstjenesten. Det gjelder § 51 om lån fra norsk utenriksstasjon, § 53 om skipsførers plikt til å møte på utenriksstasjon og § 54 om Statens adgang til å inndrive utlegg. De to første bestemmelsene anser utvalget som utdaterte og unødvendige, mens den tredje bestemmelsen ikke kan antas å være av vesentlig praktisk betydning slik skipsarbeidsloven nå er formulert.

De bestemmelsene som gjenstår og som utvalget ønsker å videreføre, har fortsatt et noe uensartet innhold.

Et fellestrekk ved de første fire bestemmelsene er at de berører organiseringen og kontrollen med arbeidet om bord. Den nye bestemmelsen i § 9-1 regulerer kontrolltiltak mer generelt, mens § 9-2 om rett til å ta med eiendeler og § 9-3 om plikter ved alvorlige forbrytelser om bord, også har klare innslag av kontrolltiltak. Bestemmelsen i § 9-4 om rett til å gå i land i fritiden kan også sies å dreie seg om organiseringen av arbeidet på skipet, fordi den legger enkelte begrensninger på friheten til å bestemme over egen fritid mens man er om bord på skipet.

De tre siste bestemmelsene skiller seg mer fra de øvrige i kapitlet. Etter § 9-5 kan den som har sitt arbeid om bord fratre sin tjeneste i visse situasjoner uten at det leder til opphør av arbeidsforholdet. Denne ensidige retten til å forlate arbeidsplassen – skipet – gjelder i situasjoner der arbeidsplassen er utrygg, som følge av en fare knyttet til skipet selv eller en fare utenfra. Bestemmelsen i § 9-6 er først og fremst en

ordensforskrift. For å sikre at den som har sitt arbeid om bord kan gjøre seg kjent med de lovregler mv. som gjelder i arbeidsforholdet, stilles det krav til hvilke bestemmelser som skal være tilgjengelige om bord. Når det endelig gjelder § 9-7 om klagerett for den som har sitt arbeid om bord, viderefører denne sjml. § 50A, som kom inn i sjml. kap. IV Tvister i 2008. Bestemmelsen har sin bakgrunn i MLC regel 5.1.5. Etter utvalgets oppfatning passer bestemmelsen bedre i kapitlet om skipstjenesten, siden bestemmelsen primært omhandler klager knyttet til tjenesteforholdene om bord.

Utvalget har lagt til grunn at bestemmelsene i dette kapitlet må rette seg mot og gi rettigheter til «den som har sitt arbeid om bord», på samme måte som kap. VIII. Alle bestemmelsene regulerer først og fremst forhold knyttet til skipet og skipstjenesten, og de regler som oppstilles bør følgelig gjelde for enhver som har sitt arbeid om bord. På den annen side er ansvaret plassert hos «rederiet» og ikke «arbeidsgiveren». Det er dermed rederiet som skal sørge for gjennomføringen av bestemmelsene i dette kapitlet, på samme måte som i kap. VIII. Se nærmere om dette i punkt 7.4.5.

16.3 Rett til fratreden ved fare for piratvirksomhet

I senere år har det vært en økning i antall piratangrep mot handelsskip. Selv om en rekke flaggstater og enkeltskip har søkt å avverge slike angrep gjennom tiltak som utplassering av krigsskip og bevæpning av skipene, er det fortsatt risiko for piratangrep i visse områder og til visse tider. Angrepene har undertiden ført til at piratene har bemektiget seg skipene og ført dem til lands med krav om løsepenger både for skip og for de som er om bord. Det har til dels tatt lang tid å få frigjort skip og mannskap. Utvalget har på denne bakgrunn vurdert om det er grunn til å ha en egen bestemmelse om rett til fratreden for den som har sitt arbeid om bord i situasjoner hvor det foreligger fare for at skipet kan bli utsatt for piratangrep og/eller terrorangrep.

Flertallet (Barstad, Bondi, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Lem og Thomassen) går i mot en bestemmelse om rett til å fratre ved fare for pirateri. Ingen andre store skipsfartsland har innført tilsvarende regler for sine skip og en slik bestemmelse vil føre til stor operasjonell usikkerhet for rederiene. En slik adgang for norske skip vil derfor kunne føre til at rederiene isteden velger andre registre. Dermed blir den eneste effekten en mulig utflagging. En slik regel vil derfor bidra til å svekke NIS' konkurransedyktighet uten å løse noen av de utfordringer man står overfor i forhold til piratproblemet.

Tariffpartene har god erfaring med å drøfte risiko og etablere såkalte krigsrisikosoner i relasjon til sjml. § 12. Siden 2007 har partene utvidet denne praksisen til også å gjelde utsatte områder (høyrisikosoner), hvor partene har imøtekommet sjøfolkenes bekymring knyttet til å være om bord på skip som skal seile inn i et område som er utsatt for piratfare. Ved seilas i slike områder skal rederiene vise imøtekommenhet overfor sjøfolk som ikke ønsker å være om bord ved å søke å omplassere dem på andre skip dersom dette er praktisk mulig. Erfaringen viser at det er relativt få sjøfolk som ønsker å vegre seg mot tjeneste i slike områder. Dette viser at det ikke er noe stort behov for å innføre en bestemmelse som gir adgang til fratredelse ved piratfare i den nye skipsarbeidsloven. *Flertallet* viser i den forbindelse til at en risikovurdering og eventuell oppretting av soner best gjøres av partene med innsikt og tilstrekkelig tilgang på relevant informasjon om trussel- og sikkerhetssituasjonen i det enkelte område.

Pirateri er en svært gammel trussel for skipsfartsnæringen, men trusselbildet er dynamisk. Situasjonen utenfor Somalia har bidratt til økt fokus på forebyggende tiltak, bedret samarbeid med marinestyrkene og i tillegg adgang til å ha væpnet vakthold om bord der det anses nødvendig, jf. reglene som ble innført med hjemmel i skipssikkerhetsloven og våpenloven i 2011. Se også Best Management Practise, der siste versjon er BMP4. Skip som er særlig utsatt for piratangrep grunnet skipets fart og konstruksjon mv., har benyttet seg av adgangen til å ha væpnet vakthold om bord. Erfaringen så langt viser at ingen skip med væpnet vakthold har blitt kapret. I praksis avbrytes angrepene straks piratene blir klar over at det er væpnet vakthold om bord, senest etter at det blir avfyrt varselskudd.

Det siste årets praksis viser at væpnet vakthold inngår som ledd i et bredere sikringsopplegg der passiv sikring, god situasjonsforståelse og kontakt med marinestyrkene er grunnleggende elementer. Det er kombinasjonen av profesjonelt gjennomførte sikkerhetstiltak i rederiorganisasjonene og på selve fartøyene som er med på å redusere risiko.

Adgangen til å fratre i risikoområder kan ikke være overlatt til enkeltpersoners subjektive oppfatninger om piratrisiko og effekten av ulike mot-

tiltak, og det frarådes derfor at skipsarbeidsloven skal åpne for dette.

Mindretallet (Bull, Avløyp, Berg, Kvam, og Mordt) forslår at det innføres en egen bestemmelse som gir den som har sitt arbeid om bord rett til å fratre dersom det er vesentlig fare for at skipet kan bli utsatt for pirat- eller terrorangrep.

Mindretallet peker på at et samlet utvalg er enig om at det skal være rett til å fratre hvis det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann der skipet skal seile. Slik piratvirksomheten i de senere år har utviklet seg og med de tiltak som nå treffes for å bekjempe den, har piratvirksomhet i dag klare likhetstrekk med krigslignende forhold. Det er derfor liten grunn til å ha forskjellige regler. I vesentlighetsvurderingen forutsetter *mindretallet* at den risikovurderingen Sjøfartsdirektoratet i dag foretar i henhold til ISPS-koden i forhold til visse geografiske områder vil være retningsgivende. Andre forhold, som typen skip, om det er truffet passive tiltak om bord og om skipet eventuelt er bevæpnet, vil også kunne være av betydning. Likeledes må det kunne tillegges vekt om skipet skal gå i konvoi og om det er utplassert krigsskip i området.

Mindretallet forutsetter at terskelen for slik fratreden uansett må være høy såfremt vedkommende før tiltredelse i stilling på skipet måtte vite at risikoen for piratangrep i skipets seilingsområde var ansett som ikke uvesentlig.

16.4 Spesielle merknader til kapittel IX

Til § 9-1 Kontrolltiltak

Bestemmelsen har ingen parallell i sjømannsloven. Den stemmer i hovedtrekk med aml. §§ 9-1 og 9-2, men er noe forenklet i forhold til disse bestemmelsene. Selv om bestemmelsen er ny, må det antas at den langt på vei kodifiserer gjeldende rett på området.

Første ledd stemmer for alle praktiske formål med aml. § 9-1 første ledd, og skal forstås på samme måte.[1] Bestemmelsen angir de materielle vilkår for at et kontrolltiltak skal anses som lovlig. Den må ses i sammenheng med særregler om skipsførers plikt til å kontrollere at det ikke blir tatt om bord ulovlige stoffer, se § 9-2, og skipsførers plikter ved alvorlige forbrytelser om bord, se § 9-3. Den må også ses i sammenheng med bestemmelser i skipssikkerhetsloven, som § 40 om rett til å anvende maktmidler og § 17 om plikt for den som har sitt arbeid om bord til å la seg undersøke av lege i visse tilfelle.

Bestemmelsen viderefører det ulovfestede arbeidsrettslige prinsipp om at kontrolltiltak skal være saklige og forholdsmessige. Bestemmelsen gjelder alle former for kontroll- og overvåkningstiltak. Saklighetskravet skal beskytte de som har sitt arbeid om bord mot vilkårlige inngrep i deres personlige integritet i arbeidsforholdet og på arbeidsplassen (skipet). Forholdsmessighetskravet faller i to, dels et krav om at det skal være forholdsmessighet mellom de interesser som søkes ivaretatt gjennom tiltaket og den krenkelse tiltaket utgjør for den som har sitt arbeid om bord, dels en begrensning i forhold til omfang, utforming og praktisering av kontrolltiltaket, både separat og sett i sammenheng med andre kontrolltiltak.

Annet ledd tilsvarer aml. § 9-2 første ledd og skal forstås på samme måte.[2] Bestemmelsen skal sikre den som har sitt arbeid om bord tilstrekkelig informasjon om kontrolltiltakene og stiller krav om drøftelser mellom rederiet og de tillitsvalgte før kontrolltiltaket besluttes iverksatt. Plikten til drøftelser knytter seg til de systemer for kontroll og overvåkning som iverksettes. Bestemmelsen er å anse som en ordensforskrift, og brudd på plikten betyr ikke i seg selv at tiltaket er ulovlig. Kommer partene etter drøftelser ikke til enighet, er det rederiet som tar den endelige beslutning, men denne kan angripes ved de alminnelige domstoler.

Tredje ledd gir departementet hjemmel til å gi utfyllende forskrifter, herunder om kravene til og informasjon om kontrolltiltak og om jevnlig evaluering av dem.

Til § 9-2 Rett til å ta med eiendeler om bord

Bestemmelsen viderefører hovedtrekkene i sjml. § 45, men er betydelig forenklet.

Første ledd første punktum tilsvarer sjml. § 45 første ledd. Bestemmelsen gir den som har sitt arbeid om bord rett til å ta med seg ting til personlig bruk. Retten er altså ikke bare gitt til dem som er å anse som arbeidstakere. Uttrykket «til personlig bruk» klargjør at varer for salg ikke kan medtas uten særskilt samtykke, jf. sjml. § 45 første ledd annet punktum. Uttrykket «i rimelig omfang» forutsetter at eiendeler ikke kan tas med til ulempe for skip eller last, og ikke må medføre fare for uorden om bord, jf. sjml. § 45 første ledd første punktum. Skulle noen forsøke å ta med ting

[1] Se til det følgende Jakhelln m.fl. 2011 s. 427 flg.

[2] Se til det følgende Jakhelln m.fl. 2011 s. 451 flg.

eller varer i strid med bestemmelsen, vil slike ting eller varer kunne avvises. Skipsføreren kan også velge å ta dem med mot betaling, jf. sjml. § 45 annet ledd.

Annet punktum tilsvarer sjml. § 45 tredje ledd, og oppstiller et absolutt forbud mot å ta med narkotika eller andre farlige giftstoffer om bord. Blir det likevel forsøkt gjort, kan det danne grunnlag for avskjed etter § 5-14. Bestemmelsen forbyr også å ta om bord våpen eller ammunisjon, med mindre skipsføreren har gitt sitt samtykke. Bestemmelsen er ikke til hinder for at det i den enkelte arbeidsavtale oppstilles ytterligere forbud, for eksempel mot å ta med alkohol om bord.

Annet ledd tilsvarer sjml. § 45 fjerde ledd, men er lett omskrevet. Bestemmelsen gir adgang til å undersøke mulige tilholds- eller gjemmesteder ved mistanke om at noe ulovlig er brakt om bord. Det er likevel et vilkår for en slik undersøkelse at vedkommende får anledning til å være til stede. Skulle det ved en slik undersøkelse bli klarlagt at ulovlige ting faktisk er brakt om bord, vil det være opp til skipsfører å avgjøre hva som skal skje med disse gjenstandene. Skipsføreren kan ta dem i forvaring, bringe dem i land eller om nødvendig tilintetgjøre dem. Dette er i dag uttrykkelig sagt i sjml. § 45 femte ledd.

Til § 9-3 Skipsførerens plikter ved alvorlige forbrytelser om bord

Bestemmelsen viderefører sjml. § 49, men ved utformingen av bestemmelsen er det tatt hensyn til ssl. § 40 og hvordan den er formulert.

Første ledd stemmer i hovedsak med sjml. § 49 første ledd og pålegger skipsfører visse plikter dersom det er skjedd en alvorlig straffbar handling om bord og skipet ikke befinner seg i norsk havn. I så fall skal skipsføreren snarest mulig foreta en undersøkelse av forholdet, sikre bevis og ta opp nødvendige forklaringer, se *første punktum*.

Annet punktum begrenser imidlertid skipsførerens plikt til å iverksette tiltak, nemlig hvor forbrytelsen er skjedd på et fremmed lands territorium og etterforskes av stedets myndigheter.

Annet ledd stemmer med sjml. § 49 annet ledd, men er språklig modernisert i tråd med begrepsbruken i ssl. § 40. Skipsføreren er gitt rett til å iverksette nødvendige og forholdsmessige tiltak, herunder å anvende maktmidler, for å sikre kontroll med den som har begått handlingen. Hva som i det enkelte tilfelle er nødvendig å gjøre vil bero på en konkret avveining. Skipsførers rett til å iverksette tiltak opphører når relevante myndigheter, enten disse er norske eller utenlandske, kan ta seg av saken.

Tredje ledd svarer til sjml. § 49 og gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om tiltak og maktmidler etter første og annet ledd.

Til § 9-4 Rett til å gå i land i fritiden

Bestemmelsen viderefører hovedtrekkene i sjml. § 44, men bestemmelsen er vesentlig forenklet. Bestemmelsen gir «den som har sitt arbeid om bord» rett til landlov, noe som innebærer at ikke bare den som er arbeidstaker har slike rettigheter.

Første ledd første punktum tilsvarer sjml. § 44 første ledd første punktum første del. Begrepet «havn» må forstås vidt, slik at det også omfatter annen sikker ankringsplass, jf. formuleringen i sjml. § 44.

Annet punktum tilsvarer sjml. § 44 første ledd første punktum annen del. Uttrykket «skipets forhold» vil først og fremst omfatte slike forhold som i dag er uttrykkelig oppregnet i sjml. § 44, nemlig «de ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet, utføring av nødvendig skipsarbeid, eller skipets forestående avreise eller forhaling».

Tredje punktum tilsvarer sjml. § 44 annet ledd. Utvalget har valgt å beholde det fleksible uttrykket «passende godtgjøring», som ikke synes å ha voldt problemer i praksis. Forutsetningen i sjml. § 44 om at godtgjøring under visse omstendigheter kan falle bort, er ikke ført videre fordi dette synes mindre praktisk slik § 9-4 nå er formulert.

Til § 9-5 Rett til å fratre

Bestemmelsen svarer i hovedsak til sjml. § 12, men det er fortatt visse mindre endringer, se nedenfor. Bestemmelsen regulerer i hvilken utstrekning den som har sitt arbeid om bord skal ha rett til å fratre tjenesten om bord fordi det er skjedd ting etter inngåelse av arbeidsavtalen som utgjør en bristende forutsetning. Arbeidsforholdet som sådan videreføres i disse tilfellene, og kan bare avsluttes gjennom de ordinære reglene om opphør, se først og fremst kap. V. Bestemmelsen gir derimot en rett til å avslutte tilknytningen til det skip der vedkommende nå har sin arbeidsplass. Bestemmelsen har – naturlig nok – ingen parallell i arbeidsmiljøloven, og det finnes heller ikke regler om spørsmålet i MLC.

Bestemmelsen viderefører ikke sjml. § 12 første ledd bokstav c om rett til fratreden ved visse former for mishandling. Bestemmelsen anses som lite praktisk i dag, og reglene om diskriminering i lovutkastet kap. X antas langt på vei å ivareta

de samme hensyn. Utvalget anser det unødvendig å videreføre sjml. § 12 nr. 2 første ledd, mens de øvrige deler av § 12 nr. 2 er tatt inn i bestemmelsen om rett til fri hjemreise i § 4-6.

Første ledd angir i hvilke situasjoner den som har sitt arbeid om bord har rett til å fratre sin tjeneste om bord på skipet. Bestemmelsen er kasuistisk oppbygget, på samme måte som sjml. § 12 første ledd. Utvalget vurderte om vilkårene kunne angis i en mer generell form, men fant at det vil være en fordel for begge parter at vilkårene er klart og tydelig angitt.

Bokstav a tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav a, men er noe mer presist formulert. Det må for det første være en mangel ved skipet som gjør at det ikke oppfyller de krav til teknisk, operativ og personlig sikkerhet som skipssikkerhetsloven og tilhørende forskrifter oppstiller. Disse manglene må i tillegg klart utgjøre en fare for skipet selv eller for de som har sitt arbeid om bord. At det foreligger en mangel er følgelig ikke tilstrekkelig; mangelen må være av en slik art at den klart utgjør en risiko for skipet eller for de som arbeider om bord.

Bokstav b tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav b. Bestemmelsen har nær sammenheng med bokstav a, siden en besiktelse som foretas med hjemmel i en forskrift gitt i medhold av ssl. § 43 femte ledd bokstav c nettopp har til hensikt å bringe på det rene om skipet fyller de krav som skal til for å gjøre det til en tilstrekkelig trygg arbeidsplass for den som arbeider om bord.

Bokstav c tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav d. Utvalget anser det klart at den som har sin arbeidsplass på et norskflagget skip må ha rett til å fratre tjenesten dersom skipet blir utflagget, og det uten hensyn til hvilket nytt flagg skipet får. Derimot vil en overgang av skipet fra NOR-registrering til NIS-registrering ikke gi vedkommende rett til å fratre.

Bokstav d tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav g, men er gitt en noe mer presis formulering etter mønster fra Norsk Sjøforsikringsplan 1996 versjon 2010 § 2-9. Det er tilstrekkelig at det foreligger krig eller krigslignende forhold i det farvannet skipet skal seile eller den havnen skipet er bestemt for, uten at det behøver å foreligge konkret fare for at skipet kan bli oppbrakt av en krigførende makt eller utsatt for krigsskade.

Bokstav e tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav h, men språkbruken i bestemmelsen er betydelig modernisert, samtidig som bestemmelsen er gitt et noe videre virkeområde. Uttrykket «ondartet farsott» i sjml. § 12 er erstattet med uttrykket «epidemisk sykdom med omfattende utbredelse», som utvalget antar bedre angir hva det er snakk om. Typiske eksempler på epidemiske sykdommer kan være kolera, pest, dengue feber, tyfus og malaria. Sykdommen må ha omfattende utbredelse, hvilket innebærer at det må være snakk om et betydelig antall døde eller syke. Bestemmelsen omfatter i tillegg at det i den havnen skipet skal seile til foreligger betydelige helseskadelige miljøforurensninger. Slike forurensninger kan tenkes i forbindelse med eksplosjoner med påfølgende utslipp av giftige gasser. Bestemmelsen er ikke ment å ramme situasjoner hvor skip og mannskap er engasjert for og har som sitt primære oppdrag nettopp å bekjempe forurensninger med risiko for helseskader.

Bokstav f tilsvarer sjml. § 12 første ledd bokstav f og skal forstås på samme måte som den bestemmelsen.

Annet ledd tilsvarer sjml. § 12 nr. 1 annet ledd, men er enklere formulert. Bestemmelsen angir på hvilket tidspunkt den som har sitt arbeid om bord kan kreve å få fratre tjenesten om bord i situasjoner som nevnt i første ledd. Fratreden kan skje når vedkommende blir klar over forholdet, og da enten i havn som skipet befinner seg i på dette tidspunkt, eller i første havn som skipet under reise kommer til.

Til § 9-6 Bestemmelser som skal være tilgjengelige

Bestemmelsen svarer i hovedsak til sjml. § 52, men er utvidet noe, blant annet for å ta hensyn til MLC standard A2.1 nr. 2 og standard A5.1.1 nr. 2.

Første ledd tilsvarer sjml. § 52 første punktum, men er noe utvidet. For det første skal skipet også ha tilgjengelig om bord skipssikkerhetsloven med tilhørende forskrifter. Dette er gjort ut fra den erkjennelse at skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven, med tilhørende forskrifter, sammen utgjør arbeidsmiljølovgivningen til sjøs. Lovene er – hver for seg og samlet – av betydning for dem som har sitt arbeid om bord. Det følger dessuten av MLC standard A5.1.1 nr. 2 at skipet dessuten skal ha konvensjonen tilgjengelig om bord. Når bestemmelsen snakker om «relevante internasjonale konvensjoner» tenkes det derfor på MLC og eventuelle konvensjoner som måtte supplere eller erstatte den. Pliktsubjektet etter bestemmelsen er rederiet, som er den driftsansvarlige for skipet.

Annet ledd tilsvarer sjml. § 52 annet punktum, men er noe utvidet. Bestemmelsen fastslår at en kopi av arbeidstakers arbeidsavtale skal være tilgjengelig om bord. Det samme gjelder for en tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen til arbeidstakeren. Det er ikke sagt hvilket språk

dokumentene skal forefinnes på. Det følger imidlertid av MLC standard A2.1 nr. 2 at for skip som ikke bare går i innenriksfart skal en kopi av et standardformular for arbeidsavtalen og de deler av tariffavtalen som er gjenstand for havnestatkontroll, være tilgjengelige på engelsk. Bestemmelsen sier heller ikke hvem som er pliktsubjekt. Siden det er arbeidsgiveren som har arbeidsavtale og tariffavtale med arbeidstakeren, må arbeidsgiveren ha plikt til å sørge for at rederiet og skipsføreren settes i stand til å oppfylle bestemmelsen, uten at det er nødvendig å si dette uttrykkelig.

Til § 9-7 Rett til å fremsette klage

Bestemmelsen svarer i hovedsak til sjml. § 50A, men er noe forenklet. Sjml. § 50A ble vedtatt ved lovendring i 2008, men er ennå ikke trådt i kraft. Den tilsvarer MLC regel 5.1.5. En tilsvarende klagerett er også hjemlet i ssl. § 72, som heller ikke er i kraft.

Første ledd første punktum gir rett til å fremsette klage over forhold som er omfattet av loven. Klageretten er gitt til alle som har sitt arbeid om bord, mens rederiet er gjort til pliktsubjekt. Forhold som gjelder skipstjenesten er det naturlig at klager først tar opp med skipsfører eller nærmeste overordnede, i tråd med MLC standard A5.1.5 om at klager skal søkes løst på lavest mulig nivå. Uansett må rederiet ha anledning til å overlate til skipsføreren eller andre om bord å behandle en klage som er fremsatt til rederiet. Er vedkommende ikke fornøyd med skipsførers avgjørelse, må han imidlertid kunne gå videre til rederiet med sin klage. Klager som gjelder arbeidsforholdet for øvrig, vil det normalt være mer nærliggende å ta opp med arbeidsgiveren, jf. annet punktum. Blir en slik klage tatt opp med rederiet, må rederiet i første omgang kunne henvise den til arbeidsgiveren, jf. det som er sagt nedenfor.

Annet punktum fastsetter regler for det tilfelle at rederiet ikke er arbeidsgiver til vedkommende arbeidstaker. Selv om rederiet også i denne situasjonen er pliktsubjekt, åpner bestemmelsen for at rederiet i nødvendig utstrekning skal konsultere arbeidsgiveren og eventuelt overlate til denne å behandle og avgjøre klagen. Utvalget antar at i praksis vil slike klager som regel bli tatt opp, behandlet og avgjort direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, uten at rederiet trekkes inn. Rederiets plikt består i så fall av en plikt til å sørge for gode prosedyrer, til å holde seg orientert hos arbeidsgiver og sin egen representant, skipsføreren, og til å gripe inn og eventuelt selv behandle klagen hvis fastlagte prosedyrer ikke følges.

Annet ledd inneholder nærmere regler om hvordan en klage skal behandles. Rederiet skal sørge for at det skjer en tilstrekkelig undersøkelse av klagen, både når det gjelder faktiske og juridiske forhold. Samtidig har rederiet en plikt til å etablere prosedyrer for en rettferdig, effektiv og rask behandling av klager. Klagesaker må gis prioritet, og det må komme en avgjørelse raskt. Prosedyrene må sikre at den som har sitt arbeid om bord kan få hjelp i klageprosessen, for eksempel av en tillitsvalgt.

Tredje ledd gir departementet en generell hjemmel til å fastsette forskrifter om klage til rederiet. Slike forskrifter kan for eksempel gi regler om hvordan en klage skal behandles og avgjøres om bord (*bokstav a*) og hvilke prosedyrer for klagebehandling som skal finnes i rederiet (*bokstav b*).

Fjerde ledd første punktum fastsetter at det også kan klages til tilsynsmyndigheten over forhold som nevnt i første ledd. Selv om det ikke er sagt uttrykkelig, er det i tråd med opplegget i MLC forutsatt at klager skal behandles og avgjøres på lavest mulig nivå, hvilket tilsier at klageadgang i forhold til rederiet og dets representant skipsføreren er utnyttet før tilsynsmyndigheten bringes inn.

For forhold som er hjemlet i MLC, må den som har sitt arbeid om bord kunne forvente at tilsynsmyndigheten behandler og avgjør klagen. For andre forhold er muligheten til å klage til tilsynsmyndigheten i realiteten en lovfesting av en rett til å varsle. På samme måte som tilsynets egne stikkprøvekontroller og MLC-tilsyn, gir klagene tilsynsmyndigheten et inntrykk av hvilke områder og hvilke arbeidsgivere/rederier det er viktig å følge opp. Bestemmelsen om klagerett gir imidlertid i seg selv ikke tilsynsmyndigheten hjemmel til å treffe vedtak som reaksjon på en klage. Tilsynsmyndighetens kompetanse til å ilegge pålegg, tvangstiltak, overtredelsesgebyr mv., følger av bestemmelsene i lovutkastet kap. XII. Denne håndhevingskompetansen er forutsatt knyttet til offentligrettslige krav og gjelder følgelig ikke enhver bestemnmelse i skipsarbeidsloven. Klage på privatrettslige forhold vil imidlertid utløse plikt til informasjon og veiledning om hvordan den som har sitt arbeid om bord kan gå frem for å forfølge sitt krav. Slik veiledning kan for eksempel bestå i å informere om muligheten til å rette krav mot rederiet etter § 2-4 tredje ledd, prosessreglene i kap. VI eller om adgangen til å klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Se nærmere om tilsynet i punkt 19.2.2.

Annet punktum gir departementet hjemmel til å gi nærmere forskrifter om klage til tilsynsmyndigheten, og angir i bokstav a til e hvilke temaer som bør reguleres. Dette gjelder hvem klage kan fremsettes overfor (*bokstav a*) og om klagen først skal være behandlet av rederiet (*bokstav b*), hvilke klager tilsynsmyndighetene kan behandle og avgjøre (*bokstav c*) og om mulighet for å klage videre (*bokstav d*). Det er også gitt hjemmel for departementet til å fastsette hvordan klage fra arbeidstakere på utenlandsk skip skal behandles og avgjøres (*bokstav e*). Slik forskriftsregulering vil altså bidra til å presisere tilsynsmyndighetenes kompetanse etter kap. XII.

Kapittel 17
Vern mot diskriminering

17.1 Innledning

Lovutkastet kap. X gir bestemmelser til vern mot diskriminering. Det sentrale er et forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder, samt mot diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet. Visse former for diskriminering er særskilt regulert ved forbud mot trakassering, forbud mot instruks om å diskriminere, forbud mot innhenting av visse opplysninger ved ansettelse og forbud mot gjengjeldelse. Grensen mot lovlig forskjellsbehandling trekkes ved bestemmelser om unntak fra forbudet og adgang til positiv særbehandling. I tillegg er det gitt bestemmelser om opplysningsplikt, bevisbyrde og om virkningene ved brudd på diskrimineringsforbudet.

Sjømannsloven regulerer vern mot diskriminering i kap. IIA. Kapitlet ble føyd til ved lovendring i 2007. Bestemmelsene tilsvarer i all hovedsak diskrimineringsvernet i aml. kap. 13. Dette er et utslag av at begge regelsettene gjennomfører EUs rammedirektiv mot diskriminering. Siden 2007 er det imidlertid gjort enkelte endringer i aml. kap. 13 som ikke er fulgt opp med tilsvarende endringer i sjømannsloven. Videre må vernet mot diskriminering i arbeidslivet etter sjømannsloven og arbeidsmiljøloven ses i sammenheng med den øvrige diskrimineringslovgivningen.

Utvalget gir først noen generelle vurderinger av diskrimineringsvernet i skipsarbeidsloven (punkt 17.2), deretter drøftes ansvarsplasseringen (punkt 17.3) og behovet for tilpasninger til annen diskrimineringslovgivning (punkt 17.4). Håndhevingen av diskrimineringsvernet drøftes særskilt (punkt 17.5), før utvalget gir sine merknader til de enkelte bestemmelsene (punkt 17.6).

17.2 Generelt

17.2.1 Bakgrunn og oversikt

Frem til 2000-tallet gjaldt et generelt vern mot diskriminering på grunn av kjønn etter likestillingsloven av 1978, mens arbeidsmiljøloven av 1977 ga et visst vern mot diskriminering i ansettelsessituasjonen. Det siste tiåret er lovgivningen vesentlig utbygget og forsterket, primært som følge av gjennomføringen av EU-direktiver.[1] Den nærmere utformingen av bestemmelser til vern mot diskriminering bygger derfor i stor grad på EU-direktiver. Lovgivningen er på samme tid en gjennomføring av forpliktelser etter en rekke menneskerettskonvensjoner til å respektere og sikre individets rett til ikke å bli diskriminert.[2]

Arbeidsmiljøloven fikk i 2004 et mer helhetlig diskrimineringsvern, og diskrimineringsloven av 2005 gir et generelt vern mot diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Sjømannsloven fikk i 2007 et nytt kap. IIA, som tilsvarte aml. kap. 13. I 2009 trådte en generell lov mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i kraft (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). I tillegg er det siden 2000 foretatt flere endringer i likestillingsloven.

Selv om diskrimineringsvernet er forankret i ulike lover, er kjernen i regelverket parallelt. Dette skyldes både påvirkningen fra EU-retten og lovgivers ønske om et mest mulig harmonisert vern. Felles er at lovene inneholder forbud mot direkte og indirekte diskriminering, som begrenses av adgang til saklig forskjellsbehandling og positiv særbehandling. Det er gitt særlige forbud

---

[1] Dette er EUs etnisitetsdirektiv, EUs rammedirektiv mot diskriminering i arbeidslivet og direktiver som styrker vernet mot diskriminering på grunn av kjønn. EØS-avtalen forplikter Norge til gjennomføring av direktivene innenfor kjønnslikestilling, men ikke innenfor andre diskrimineringsfelt. Høyesterett synes nå å ha avklart at dette ikke får betydning for tolkningen, se Rt. 2010 s. 202. Forskjellen vil imidlertid være avgjørende for ESAs og EFTA-domstolens kompetanse.

[2] Se for eksempel EMK art. 2, SP art. 2 og 26 og ØSK art. 2.

mot visse former for diskriminering; trakassering, instruks om å diskriminere og gjengjeldelse mot klage på diskriminering. Diskrimineringsvernet i ansettelsessituasjonen er søkt effektivisert ved forbud mot å innhente visse opplysninger og opplysningsplikt for arbeidsgiver. I alle saker om diskriminering gjelder dessuten en regel om såkalt «delt» bevisbyrde og et objektivt oppreisningsansvar.

Det er samtidig ulikheter i rekkevidden av vernet etter de ulike lovene.

En første type diskrimineringslovgivning er den som gjelder generelt på alle samfunnsområder, men er avgrenset til å gi beskyttelse mot en bestemt form for diskriminering. Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir alle et generelt vern mot diskriminering på alle samfunnsområder. Lovene beskytter mot diskriminering på ulike grunnlag. Mens likestillingsloven gir vern mot diskriminering på grunn av *kjønn* og diskrimineringsloven gir vern mot diskriminering på grunn av *etnisitet og religion mv.*, gir diskriminerings- og tilgjengelighetsloven vern mot diskriminering på grunn av *nedsatt funksjonsevne*. De generelle forbudene mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet/religion og nedsatt funksjonsevne omfatter altså skipsfart.

En annen type diskrimineringslovgivning er den som er avgrenset til å gjelde for arbeidslivet. Her gir aml. kap. 13 og sjml. kap. IIA vern mot diskriminering innenfor hver sin del av arbeidslivet. Begge regelsettene beskytter mot diskriminering på en rekke ulike grunnlag. For arbeidslivet på land setter arbeidsmiljøloven forbud mot diskriminering på grunn av *politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering* og *alder*, samt på grunn av *deltids-* og *midlertidig ansettelse*. For arbeidslivet til sjøs setter sjømannsloven forbud mot diskriminering på de samme grunnlagene. Sjømannsloven inneholder imidlertid også forbud mot diskriminering på grunn av *funksjonshemming*. Dette er en følge av at sjømannsloven ikke ble endret ved vedtakelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Både sjømannsloven og arbeidsmiljøloven viser til den generelt virkende diskrimineringslovgivningen. Henvisningene er begrunnet i opplysningshensyn. I begge lover heter det at likestillingsloven gjelder ved diskriminering på grunn av kjønn og at diskrimineringsloven gjelder ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn, jf. sjml. § 33 tredje og fjerde ledd og aml. § 13-1 fjerde og femte ledd. Det er imidlertid bare arbeidsmiljøloven som viser til at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, se aml. § 13-1 sjette ledd. Også dette skyldes at sjømannsloven ikke ble endret ved vedtakelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

17.2.2 Utvalgets vurdering

Utvalget tar utgangspunkt i at diskrimineringsvernet i skipsfart inngår i en bredere diskrimineringsbeskyttelse. Vernets forankring i internasjonal rett og parallelle utforming tilsier tilbakeholdenhet med å gjøre endringer, både materielt og i utforming. I forarbeidene til sjml. kap. IIA er det gjennomgående vist til forarbeidene til aml. kap. 13.[3] Det klare utgangspunket er derfor at diskrimineringsvernet i arbeidslivet til sjøs skal forstås i tråd med diskrimineringsvernet som gjelder i arbeidslivet på land.

Utvalget vil derfor i det alt vesentlige videreføre gjeldende bestemmelser i sjømannsloven i ny skipsarbeidslov. Ettersom både arbeidsgiver og rederiet har plikter etter skipsarbeidsloven, må det imidlertid vurderes særskilt hvem som skal være pliktsubjekt etter diskrimineringsbestemmelsene, se punkt 17.3.

I tillegg har gjennomgangen vist at diskrimineringsvernet til sjøs ikke fullt ut er tilpasset ny diskrimineringslovgivning. Utvalget vil vurdere endringer som er nødvendige for å klarlegge ansvarsforholdene etter skipsarbeidsloven og visse tilpasninger til annen diskrimineringslovgivning, se punkt 17.4.

For øvrig foreslår utvalget å videreføre diskrimineringskapitlet i samme form som i dag. Av samme grunner vil utvalget i liten grad kommentere de enkelte bestemmelsene i punkt 17.6. Utvalget vil med dette legge til rette for at diskrimineringsbeskyttelsen etter skipsarbeidsloven kan tolkes i tråd med utviklingen i diskrimineringsbeskyttelsen internasjonalt. Samtidig forutsetter utvalget at tolkningen må skje under hensyn til de særlige forholdene til sjøs.

Ved innføringen av sjml. kap IIA ble det ikke foreslått adgang til å fravike bestemmelsene i tariffavtale for NIS-skip. I høringsforslaget var det lagt til grunn at lønns- og arbeidsvilkår på NIS-skip fastsettes i tariffavtaler som tar utgangspunkt i lønnsnivået i sjømannens hjemland, men at alle skal ha like vilkår innenfor samme stilling på det enkelte skip. Denne praksisen var etter Sjøfarts-

[3] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 5, 13 og 14, samt de spesielle merknadene på s. 17-18.

direktoratets vurdering saklig begrunnet og i tråd med direktivets intensjoner.[4] Departementet pekte på:

> «Forutsetningene som Stortinget la til grunn for opprettelsen av NIS-registeret var at man skulle kunne ansette sjøfolk på hjemlandets vilkår. Denne forutsetningen vil kunne videreføres med de foreslåtte endringer i sjømannsloven. I lovforslaget foreslås derfor at de nye bestemmelsene også skal gjelde for ansatte på NIS-skip og personer som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip.» [5]

Utvalgets forslag viderefører denne forståelsen.

17.3 Ansvarsplasseringen

Selve diskrimineringsforbudet utpeker ikke noe bestemt pliktsubjekt, verken i sjml. § 33 eller i annen diskrimineringslovgivning. Forbudet retter seg mot handlinger og unnlatelser som fører til at en person, på grunn av kjønn, etnisitet eller et annet av de nevnte grunnlagene, stilles i en dårligere situasjon enn andre. Den generelt virkende diskrimineringslovgivningen innebærer dermed plikt for *enhver* til å avstå fra diskriminering. Det er likevel arbeidsgiver som er det primære pliktsubjektet for diskrimineringsforbudet i sjømannsloven og arbeidsmiljøloven. Dette fremgår forutsetningsvis av de videre bestemmelsene i diskrimineringskapitlene. I arbeidsmiljøloven er dette dessuten en konsekvens av at det er arbeidsgiver som generelt sett er ansvarlig for å sørge for at lovens krav overholdes, og at lovens krav gjelder arbeidsgivers relasjon til arbeidstaker, jf. aml. § 2-1, jf. §§ 1-2 og 1-8. Ettersom sjømannslovens rederibegrep anses å tilsvare arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep, må det samme legges til grunn for sjømannsloven.

Som et utgangspunkt legger utvalget derfor til grunn at arbeidsgiver bør være ansvarlig for å sørge for at skipsarbeidslovens diskrimineringsbestemmelser overholdes overfor sine arbeidstakere.

Arbeidsgivers plikt til ikke å diskriminere er imidlertid utvidet på flere måter. Diskrimineringsbestemmelsene gjelder også forut for ansettelsen, jf. sjml. § 33A første ledd bokstav a og aml. § 13-2 første ledd bokstav a. Videre skal bestemmelsene gjelde tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide, jf. sjml. § 33A annet ledd og aml. § 13-2 annet ledd.

Arbeidsmiljølovens diskrimineringsbeskyttelse omfatter dessuten enkelte persongrupper som ikke anses som arbeidstakere når de utfører arbeid i en virksomhet som er omfattet av loven. Etter aml. § 1-6 og § 5 i forskriften om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere, får kap. 13 anvendelse for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Dette viser at en plikt til ikke å diskriminere gjelder i langt flere relasjoner enn i kontraktsforholdet mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker. I praksis er arbeidsgivere pålagt plikt til ikke å diskriminere personer som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten, enten disse er ansatt, innleide eller selvstendig næringsdrivende, samt ved utvelgelsen av slike personer.

I lovutkastet § 2-3 er rederiet definert som det driftsansvarlige selskapet. Rederiet er pålagt en rekke plikter til vern av arbeidstakere som utfører arbeid om bord på skipet, som kommer i tillegg til arbeidsgivers plikter, se utkastet § 2-4 og punkt 9. Rederiet er videre pålagt enkelte plikter som omfatter alle som har sitt arbeid om bord, se utkastet kap. VIII og IX og punkt 15 og 16.

På denne bakgrunn foreslår utvalget å presisere at diskrimineringsforbudet gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av personer som har sitt arbeid om bord. I realiteten vil dette videreføre diskrimineringsbeskyttelsens rekkevidde etter sjml. § 33A og tilsvare aml. § 13-2.

Videre skal diskrimineringsbestemmelsene gjelde tilsvarende for innmelding, deltakelse og medlemsfordeler i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon, jf. sjml. § 33A tredje ledd og aml. § 13-2 tredje ledd. Bestemmelsene får likevel ikke anvendelse ved «forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler», jf. sjml. § 33A fjerde ledd og aml. § 13-2 fjerde ledd.

Utvalget vil videreføre denne delen av diskrimineringsbeskyttelsen i tråd med vurderingene i punkt 17.2.2. Utvalget poengterer at dette innebærer at også arbeidslivets organisasjoner er pliktsubjekter for enkelte av skipsarbeidslovens krav.

---

4 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 11.

5 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 12.

17.4 Tilpasning til annen diskrimineringslovgivning

17.4.1 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (dtl.) av 2008 gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne på alle samfunnsområder. Loven gjelder «i riket» og med visse unntak på «Svalbard og Jan Mayen, på installasjoner og fartøy i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og på norske skip og luftfartøyer uansett hvor de befinner seg», jf. dtl. § 2 annet ledd. Loven inneholder blant annet en plikt for arbeidsgiver til å foreta «rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver» overfor arbeidstakere mv. med nedsatt funksjonsevne, jf. dtl. § 12 første ledd.

Ved vedtakelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ble et særskilt vern mot diskriminering på grunn av «funksjonshemming» på arbeidslivets område overflødig. Arbeidsmiljøloven ble derfor endret slik at «funksjonshemming» ble tatt ut og erstattet med en henvisning til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, se aml. § 13-1 sjette ledd. Særregelen i aml. § 13-5 om tilrettelegging for arbeidstaker med funksjonshemming ble tatt ut som følge av at individuell tilrettelegging ved nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet var regulert i dtl. § 12. Tilsvarende endringer ble ikke gjort i sjømannsloven. Forholdet til sjømannsloven er ikke kommentert i forarbeidene og skyldes trolig en forglemmelse.

Etter vedtakelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er det ikke nødvendig med et eget vern av «funksjonshemming» i arbeidslivet til sjøs. Utvalget mener derfor at skipsarbeidsloven i stedet bør henvise til at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. En konsekvens av tilpasningen må også være at sjml. § 33D om tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemming heller ikke videreføres i skipsarbeidsloven.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir i utgangspunktet et vern som er parallelt med likestillingsloven og diskrimineringsloven, med forbud mot diskriminering og trakassering, adgang til saklig begrunnet forskjellsbehandling, osv. En viktig forskjell er at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven også inneholder tilretteleggingsregler. Det følger av diskrimineringsbeskyttelsen i menneskerettskonvensjonene at mangel på tilrettelegging av de fysiske forholdene kan utgjøre diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Ivaretakelse av grunnleggende rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne medfører altså en viss plikt til tilrettelegging. EUs rammedirektiv gir uttrykk for det samme ved kravet i art. 5 om «tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang». Visse tilretteleggingsforpliktelser følger altså av selve diskrimineringsforbudet.

I norsk rett er dette fulgt opp og presisert ved krav om tilrettelegging i dtl. §§ 9, 10, 11 og 12. Det er imidlertid gjort unntak for tilretteleggingsbestemmelsene i §§ 9, 10, 11 og 12 (og fra rapporteringsplikt etter § 3) for skip, installasjoner og fartøy i virksomhet på kontinentalsokkelen mv., jf. § 2 annet ledd. Kongen kan med hjemmel i § 2 annet ledd siste punktum gi forskrift om bestemmelsenes anvendelse på disse områdene, men slik forskrift er ikke gitt.

Etter dagens regler gjelder dermed disse tilretteleggingsbestemmelsene ikke i skipsfart. Samtidig vil visse tilretteleggingsplikter kunne utledes av selve diskrimineringsforbudet i dtl § 4.[6] Utvalget oppfatter unntaket som et klart uttrykk for at plikten til å tilrettelegge de fysiske forholdene generelt sett ikke rekker like langt på skip som for arbeidsplasser på land. Hvilke krav som stilles vil bero på de konkrete forholdene og er vanskelig å klarlegge på forhånd. Det skal trolig mye til for å konstatere diskriminering dersom gjeldende forskrifter om utforming av skipet er oppfylt.

17.4.2 Endringer i annen diskrimineringslovgivning

Diskrimineringsvernet ble noe strammet inn i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven i 2010. Sjml. § 33C ble ikke endret tilsvarende.

For det første ble adgangen til forskjellsbehandling på grunn av kjønn i trossamfunn og adgangen til forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering strammet inn i likestl. § 3 femte ledd og aml. § 13-4.

Videre fikk likestl. § 4 fikk et nytt tredje ledd med forbud mot at arbeidsgiver i ansettelsesprosessen, herunder under intervju, ber om opplysninger om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging eller iverksetter tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Det ble uttrykkelig sagt i likestl. § 3 annet ledd at spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettel-

[6] Likestillings- og diskrimineringsnemnda legger til grunn at «forbudet mot indirekte diskriminering utgjør en sikkerhetsventil som kan gi hjemmel for fysisk tilrettelegging i tilfeller som faller utenfor bestemmelsene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 9 og 12», se LDN-20011-17.

sesprosessen regnes som direkte forskjellsbehandling.

I tillegg ble det av pedagogiske grunner tatt inn en henvisning til likestl. § 4 tredje ledd i aml. § 13-4 første ledd.[7] Tilsvarende henvisning ble ikke tatt inn i sjml. § 33C.

Utvalget går inn for å tilpasse diskrimineringsvernet i skipsarbeidsloven til disse endringene. Det innebærer enkelte justeringer i forbudet mot å innhente opplysninger ved ansettelse og en uttrykkelig henvisning til likestl. § 4 tredje ledd.

17.5 Håndheving av diskrimineringsvernet

Parallelt med utbyggingen av diskrimineringslovgivningen ble det utformet et nytt, felles håndhevingsapparat for saker om diskriminering. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) har fra 2009 hatt kompetanse til å behandle individuelle klager på diskriminering. Nemnda kan fatte vedtak om at det er skjedd diskriminering, gi pålegg for å stanse pågående diskriminering og ilegge tvangsmulkt ved manglende etterlevelse av pålegg. Erstatning og oppreisning kan derimot kun ilegges av domstolene.

I diskrimineringsombudsloven (dol.) § 1 annet ledd er det gitt en oppregning av hvilke regelverk håndhevingsapparatets kompetanse omfatter. Sjml. kap. IIA er ikke tatt med i oppregningen. Kap. IIA var ikke vedtatt ved forberedelsen av diskrimineringsombudsloven. I forarbeidene til diskrimineringsombudsloven ble det lagt til grunn at håndhevingsapparatet i fremtiden også skulle kunne håndheve andre diskrimineringsregelverk.[8] I forarbeidene til kap. IIA ble det påpekt at diskrimineringsombudsloven får anvendelse på norske skip.[9] Uttalelsen er feilslått, ettersom det bare er de regelverkene som er opplistet i dol. § 1 annet ledd som omfattes av håndhevingsapparatets kompetanse etter loven. Uten nærmere drøftelse forutsatte departementet at håndheving skulle skje gjennom partenes adgang til å bringe saker inn for domstolene.[10] Årsaken kan ha vært at det nye håndhevingsapparatet trådte i funksjon kort tid før proposisjonen ble avgitt.[11] Alt i alt sitter utvalget igjen med et inntrykk av at det skyldes en misforståelse og/eller en forglemmelse at likestillings- og diskrimineringsapparatet ikke har kompetanse til å håndheve diskrimineringsvernet i sjømannsloven.

Utvalget kan ikke se at det er særlige forhold i skipsfart som tilsier at sjøfolk som mener å være diskriminert, ikke bør ha mulighet til å bringe saken til likestillings- og diskrimineringsapparatet. Utvalget viser til at håndhevingsapparatet er ansett viktig for den norske oppfyllelsen av EU-direktivenes krav om effektive sanksjoner mot brudd på diskrimineringsvernet. Diskrimineringsbeskyttelsen bygger på kriterier med sterke innslag av skjønnsmessige vurderinger. Det er derfor i stor grad gjennom praksis at diskrimineringsvernet finner sitt innhold. Praksis fra LDO og LDN vil kunne klargjøre innholdet i diskrimineringsvernet til sjøs og gi økt forutsigbarhet for alle involverte. Behovet for klargjøring gjennom praksis er særlig sterkt når det gjelder plikt til å tilrettelegge for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Som vist i punkt 17.4.1 gjelder tilretteleggingsbestemmelsene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ikke på skip, men en viss tilretteleggingsplikt vil kunne utledes av diskrimineringsforbudet. Her vil praksis fra LDO og LDN kunne gi nyttige avklaringer.

Utvalget vil derfor foreslå en endring i diskrimineringsombudsloven, slik at diskriminering på skip kan påklages på tilsvarende måte som diskriminering på land. Se nærmere i punkt 20.4.

17.6 Spesielle merknader til kapittel X

Til § 10-1 Forbud mot diskriminering

Bestemmelsen inneholder selve diskrimineringsforbudet og er en videreføring av sjml. § 33. Forbudet tilsvarer også aml. § 13-1.

Første ledd setter forbud mot direkte og indirekte diskriminering. Hva som er direkte og indirekte diskriminering er ikke nærmere definert, og må forstås i tråd med annen diskrimineringslovgivning. Arbeidsmiljøloven inneholdt tidligere nærmere definisjoner, men lovteksten ble forenklet ved vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005. Fjerningen av definisjonene var ikke ment å ha materiell betydning.[12]

Forbudet er knyttet til bestemte diskrimineringsgrunnlag. Forbudet rammer diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og alder. I

[7] Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) s. 58.
[8] Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) s. 63.
[9] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 7.
[10] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 14.
[11] Håndhevingsapparatet trådte i funksjon 1. januar 2006, mens Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) ble avgitt 6. juni 2006.
[12] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

tillegg gjelder det i skipsfart forbud mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion mv. og nedsatt funksjonsevne etter annen lovgivning, se fjerde til sjette ledd.

Diskrimineringsgrunnlaget «funksjonshemming» er blitt overflødig etter vedtakelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og videreføres derfor ikke, se punkt 17.4.1. Etter tredje ledd gjelder forbudet tilsvarende ved diskriminering på grunn av deltids- og midlertidig ansettelse.

Forbudet mot aldersdiskriminering er nærmere omtalt i tilknytning til vernet mot oppsigelse på grunn av alder, se punkt 12.3.7.

Annet ledd klargjør at diskrimineringsforbudet i første ledd rammer trakassering og instruks om å diskriminere.

Tredje ledd gir diskrimineringskapitlet tilsvarende anvendelse ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Fjerde ledd viser til at likestillingsloven gjelder ved diskriminering på grunn av kjønn.

Femte ledd viser til at diskrimineringsloven gjelder ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Sjette ledd viser til at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Henvisningen er ny, men stadfester bare det som allerede gjelder, se punkt 17.4.1. Utgangspunktet er at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven kommer til anvendelse i skipsfart. Tilretteleggingsbestemmelsene i dtl. §§ 9, 10 11 og 12 gjelder likevel ikke for skip eller installasjoner og fartøy i virksomhet på kontinentalsokkelen, jf. dtl. § 2 annet ledd. For disse gjelder heller ikke rapporteringsplikten i dtl. § 3.

Til § 10-2 Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsen regulerer rekkevidden av diskrimineringsvernet og samsvarer med sjml. § 33A og aml. § 13-2.

Første ledd slår fast utgangspunktet, at bestemmelsene gjelder alle sider ved arbeidsforholdet. Videre gis en ikke uttømmende oppregning av praktisk viktige situasjoner som faller innenfor vernet.

Bokstav a slår fast at utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse er omfattet. Dette innebærer at plikt til ikke å diskriminere også gjelder før et ansettelsesforhold er etablert mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Selve ansettelsen er nærmere regulert i §§ 10-4 og 10-6.

Bokstav b viser til at opplæring og annen kompetanseutvikling er omfattet. Likebehandling i slike sammenhenger er viktig for å sikre like muligheter i arbeidslivet uavhengig av forhold som seksuell orientering og alder.

Etter *bokstav c* er lønns- og arbeidsvilkår omfattet. Likebehandling med hensyn til lønn og andre arbeidsvilkår står helt sentralt i diskrimineringsbeskyttelsen. Det kan vises til at likestl. § 5 gir særregler om rett til likelønn.

Bokstav d fremhever at diskrimineringsvernet også gjelder ved opphør av arbeidsforhold. En diskriminerende oppsigelse eller avskjed vil derfor være ulovlig selv om den for øvrig tilfredsstiller lovens krav. Slik sett bidrar diskrimineringsforbudet til å presisere kravene til en saklig begrunnet oppsigelse.

Annet ledd gir bestemmelsene anvendelse for rederiets valg og behandling av personer som har sitt arbeid om bord, herunder selvstendig næringsdrivende og innleide. Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at diskrimineringsbestemmelsene overholdes overfor sine arbeidstakere, på samme måte som de øvrige kravene i loven, se § 2-2. I tillegg får rederiet etter annet ledd en tilsvarende plikt til å sørge for at diskrimineringsbestemmelsene overholdes ved valg og behandling av personer som arbeider om bord uten å være ansatt i rederiet. Se nærmere om ansvarsplasseringen i punkt 17.3. En arbeidstaker som er ansatt i et bemanningsselskap skal dermed verken kunne diskrimineres av bemanningsselskapet (arbeidsgiver) eller av den driftsansvarlige på skipet der arbeidstakeren utfører arbeid (rederiet).

At pliktene gjelder tilsvarende for rederiet vil blant annet innebære et forbud mot at rederiet iverksetter negative reaksjoner (gjengjeldelse) ved klager på diskriminering, jf. § 10-7. På den annen side har rederiet tilsvarende adgang til saklig forskjellsbehandling i tråd med § 10-3 og til positiv særbehandling i samsvar med § 10-6.

Videre vil det gjelde delt bevisbyrde ved klager om diskriminering fra rederiets side, jf. § 10-8. Der rederiet er ansvarlig for diskriminering, kan den diskriminerte kreve oppreisning uten hensyn til rederiets skyld og erstatning for økonomisk tap etter alminnelige regler, jf. § 10-9.

Tredje ledd gir i utgangspunktet diskrimineringsbestemmelsene tilsvarende anvendelse for innmelding, deltakelse og medlemsfordeler i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Selv om arbeidslivets organisasjoner ikke

ellers er pliktsubjekter etter skipsarbeidsloven har de altså en selvstendig plikt til å sørge for overholdelse av bestemmelsene i diskrimineringskapitlet i foreningsforhold. Formålet er å sikre organisasjonsretten.[13]

Fjerde ledd begrenser utgangspunktet ved å fastsette at bestemmelsene likevel ikke får anvendelse ved «forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler».

Ulovfestede ufravikelighetsprinsipper innebærer at tariffavtalen, med mindre avtalen selv sier noe annet, ikke skal kunne fravikes ved å tilby dårligere lønns- eller arbeidsvilkår til arbeidstakere som står utenfor tariffavtalen. Dårligere vilkår for utenforstående kan dermed utgjøre et brudd på tariffavtalen som tariffparten kan reagere mot. Den utenforstående arbeidstaker har imidlertid ikke rett til å kreve de samme lønns- eller arbeidsvilkår som i tariffavtalen. Begrensningen i fjerde ledd innebærer at utenforstående heller ikke kan utlede noen slik rett av diskrimineringsvernet.[14]

Til § 10-3 Unntak fra forbudet mot diskriminering

Bestemmelsen fastsetter at forskjellsbehandling som tilfredsstiller bestemte vilkår, ikke regnes som diskriminering. Bestemmelsen viderefører sjml. § 33B og er i tråd med aml. § 13-3. Adgangen til forskjellsbehandling skal forstås i tråd med unntaksadgangen etter rammedirektivet.

Etter *første ledd* er vilkårene for lovlig forskjellsbehandling at forskjellsbehandlingen har saklig formål, er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

Annet ledd stiller lempeligere vilkår for at *indirekte* former for forskjellsbehandling skal være lovlig. Her er det tilstrekkelig at forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende. Siden nødvendighetskravet ikke er knyttet til «utøvelsen av arbeid eller yrke» som i første ledd, åpnes det for at forskjellsbehandling kan begrunnes i andre saklige formål enn de som har direkte sammenheng med yrkesutøvelsen.

Den videre adgangen til forskjellsbehandling etter annet ledd gjelder generelt ved diskriminering på grunn av alder og diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. For disse diskrimineringsgrunnlagene vil dermed både direkte og indirekte former for forskjellsbehandling kunne bedømmes etter annet ledd.

Tredje ledd gir hjemmel for forskrift med nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i annet ledd.

Til § 10-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Bestemmelsen regulerer særskilt innhenting av opplysninger ved ansettelse. Den viderefører forbudet mot å innhente bestemte opplysninger i sjml. § 33C, men adgangen er presisert i samsvar med aml. § 13-4, se punkt 17.4.2.

Første ledd setter forbud mot å innhente opplysninger som knytter seg til de diskrimineringsgrunnlagene som er beskyttet i § 10-1. Forbudet gjelder opplysninger om seksuell orientering, hvordan arbeidstaker stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner.

Forbud mot å innhente opplysninger som knytter seg til andre diskrimineringsgrunnlag, følger av annen diskrimineringslovgivning, se § 10-1 fjerde til sjette ledd.

Forbudet rammer der opplysningene etterspørres i utlysningen, der arbeidsgiver for øvrig ber om opplysningene samt tiltak som på annen måte skal innhente opplysningene. Av pedagogiske grunner er det vist til forbudet mot å innhente opplysninger i likestl. § 4 tredje ledd.

Annet ledd setter unntak fra forbudet i første ledd. I helt spesielle situasjoner er det åpnet for at visse opplysninger likevel kan innhentes.

Etter *første punktum* kan det innhentes opplysninger om hvordan en arbeidssøker stiller seg til politiske spørsmål eller om man er medlem av en arbeidstakerorganisasjon dersom det er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i virksomhetens formål å fremme bestemte politiske syn, og den aktuelle stillingen er av betydning for gjennomføringen av dette formålet. Tilsvarende gjelder opplysninger om søkerens samlivsform, jf. *annet punktum*. Det er kun *samlivsformen* som omfattes av ordlyden i unntaket, det er altså ikke under noen omstendighet åpnet for å innhente opplysninger om seksuell *legning*.

Dersom opplysninger vil bli krevet i medhold av annet ledd, skal dette angis utlysningen, jf. *tredje punktum*.

---

[13] Jakhelln 2008 s. 311.

[14] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 12.

Til § 10-5 Positiv særbehandling

Bestemmelsen gir adgang til positiv særbehandling og samsvarer med sjml. § 33E og aml. § 13-6.

Positiv særbehandling er forskjellsbehandling som bidrar til å fremme diskrimineringsvernets formål om reell likebehandling, jf. *første punktum*. Adgangen gjelder bare til formålet med særbehandlingen er oppnådd, jf. *annet punktum*. Dersom særbehandlingen går lenger enn det som er nødvendig for å bidra til reell likebehandling eller varer lengre enn til formålet er oppnådd, vil det utgjøre ulovlig diskriminering.

Til § 10-6 Opplysningsplikt

Bestemmelsen fastsetter en opplysningsplikt for arbeidsgiver som er likelydende med sjml. § 33F og aml. § 13-7.

Opplysningsplikten gjelder overfor arbeidssøkere som ikke er blitt ansatt og som mener at dette skyldes diskriminering i strid med loven. Dersom arbeidssøkeren krever det, har arbeidsgiver plikt til å gi skriftlige opplysninger om kvalifikasjonene hos den som ble ansatt. Opplysningsplikten omfatter utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet. Vurderinger av personlig egnethet faller utenfor.

Opplysningene vil gi arbeidssøkeren et bedre grunnlag for å vurdere om det er skjedd diskriminering. Opplysningsplikten skal på denne måten bidra til å effektivisere diskrimineringsvernet.

Til § 10-7 Forbud mot gjengjeldelse

Bestemmelsen setter forbud mot gjengjeldelse overfor en arbeidstaker som har fremmet klage om diskriminering eller på annen måte tatt opp brudd på diskrimineringsbestemmelsene, se *første punktum*.

Forbudet svarer til sjml. § 33G. I aml. § 2-5 gjelder et tilsvarende forbud mot gjengjeldelse overfor den som varsler om kritikkverdige forhold i samsvar med aml. § 2-4. Varsling om brudd på diskrimineringsbestemmelsene i aml. kap. 13 vil være varsling om en type kritikkverdig forhold som omfattes av dette mer generelle vernet mot gjengjeldelse.

Forbudet mot gjengjeldelse gjelder ikke der arbeidstaker opptrer grovt uaktsomt, se *annet punktum*.

Gjengjeldelse i strid med forbudet utløser rett til oppreisning uten hensyn til arbeidsgiverens eller rederiets skyld, se § 10-9 første ledd.

Til § 10-8 Bevisbyrde

Bestemmelsen gir en særregel om såkalt «delt» bevisbyrde i saker om brudd på diskrimineringsbestemmelsene. Bevisbyrderegelen viderefører sjml. § 33H første ledd og samsvarer med aml. § 13-8. Bakgrunnen for særregelen er at det ofte er den som anklages for diskriminering – arbeidsgiver – som sitter inne med opplysningene om hva som har skjedd. For å effektivisere diskrimineringsvernet er derfor arbeidsgiver gitt et større ansvar for bevisføringen.

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det er skjedd diskriminering i strid med bestemmelsene, går bevisbyrden over på arbeidsgiver. «Grunn til å tro» er ikke et krav om sannsynlighetsovervekt, men en påstand om at diskriminering har skjedd i seg selv ikke tilstrekkelig. LDN legger i sin praksis til grunn at en påstand om at diskriminering har skjedd må understøttes av hendelsesforløpet og ytre omstendigheter.[15] At bevisbyrden går over på arbeidsgiver innebærer at det legges til grunn at diskriminering er skjedd med mindre arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Av opplysningshensyn er det sagt uttrykkelig at delt bevisbyrde også gjelder saker der det er rederiet som anklages for diskriminering.

Til § 10-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

Bestemmelsen regulerer virkningene av brudd på diskrimineringsbestemmelsene på samme måte som sjml. § 33H annet til fjerde ledd og aml. § 13-9.

Første ledd første punktum gir den diskriminerte krav på oppreisning på objektivt grunnlag. Brudd på diskrimineringsforbudet eller forbudet mot gjengjeldelse i § 10-7 gir et oppreisningskrav uten hensyn til om den ansvarlige (arbeidsgiveren eller rederiet) har utvist skyld.

Etter *annet punktum* skal oppreisningen utgjøre et «rimelig» beløp, der det tas hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Annet ledd viser til at erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige erstatningsrettslige regler. Om arbeidsgiveren eller rederiet ilegges ansvar for økonomisk tap, vil dermed normalt være betinget av skyld. Det trenger imidlertid ikke foreligge skyld fra arbeidsgiverens eller

[15] Mindretallets uttalelse i LDN 26/2006, som senere er lagt til grunn i en samlet nemnd. Slik også Syse/Helgeland 2009.

rederiets side; etter arbeidsgiveransvaret i skl. § 21 hefter arbeidsgiver for skade som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren.

Tredje ledd slår fast at diskriminerende bestemmelser i avtaler, reglementer, vedtekter mv., er ugyldige.

Kapittel 18
Informasjon og drøfting

18.1 Innledning

Lovutkastet kap. XI inneholder minstekrav om informasjon og drøfting i enkelte deler av skipsfarten. Kapitlet gir regler om hvem plikten omfatter og stiller krav til gjennomføring av plikten. Fortrolige opplysninger og adgang til fravik ved tariffavtale er særskilt regulert.

Både sjml. kap. IIB og aml. kap. 8 gir regler om informasjon og drøfting. Siden begge regelsett gjennomfører kravene i EU-direktivet om informasjon og konsultasjon, er de materielle reglene i hovedsak parallelle. Det er imidlertid en vesentlig forskjell i regelsettenes anvendelsesområder. Mens aml. kap. 8 setter minstekrav for alle virksomheter under loven med mer enn 50 ansatte, er anvendelsen av sjml. kap. IIB i tillegg begrenset til visse typer skip; skip registrert i norsk ordinært skipsregister som er passasjerskip eller i fart på innsjøer og elver. Mens plikten etter arbeidsmiljøloven er lagt på «arbeidsgiver», er det «rederiet» som er ansvarlig for kravene etter sjømannsloven. I motsetning til i arbeidsmiljøloven er det i sjml. § 37 en egen bestemmelse om adgang til fravik ved tariffavtale.

Videre drøfter utvalget anvendelsesområdet for bestemmelsene om informasjon og drøfting (punkt 18.2), ansvarsplasseringen (punkt 18.3), adgangen til fravik (punkt 18.4) og håndheving (punkt 18.5), før de enkelte bestemmelsene kommenteres (punkt 18.5).

18.2 Anvendelsesområdet

Et nytt kap. IIB om informasjon og drøfting ble tatt inn i sjømannsloven ved lovendring i 2007. Bakgrunnen var EUs direktiv 2002/14 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon og konsultasjon med arbeidstakere. Direktivet pålegger statene å fastsette prinsipper, definisjoner og vilkår om arbeidstakeres rett til informasjon og konsultasjon. Retten til informasjon og drøfting anses å være en kollektiv rettighet som utøves gjennom arbeidstakernes representanter.[1] Direktivet kan fravikes ved at det fastsettes særlige bestemmelser for besetninger på havgående skip, jf. art. 3 nr. 3. Fraviksadgangen er forstått slik at den omfatter alle skip med unntak av de som utelukkende er i fart på innsjøer og elver.[2]

Kap. IIB er gitt et snevert anvendelsesområde. Bestemmelsene gjelder kun for «rederi som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn» og kun for skip i norsk ordinært skipsregister som er passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver, jf. sjml. § 34 første og annet ledd. Ved vedtakelsen fantes det ikke rederier med skip i fart på innsjøer og elver med mer enn 50 ansatte.[3] I praksis gjelder derfor bestemmelsene bare for større virksomheter med passasjerskip registrert NOR.

Utvalget går inn for å videreføre anvendelsesområdet for informasjons- og drøftingsreglene. Fravik for skip i NIS ble begrunnet i at bestemmelsene vil være mindre effektive ettersom arbeidstakerne som regel er ansatt på tidsbegrenset kontrakt og med nærmere tilknytning til en bemanningsagent i hjemlandet enn til det norske rederiet.[4] Utvalget er enig i at bestemmelsene vil være lite hensiktsmessige på NIS-skip. Høringen avdekket behov for unntak også for fiskefartøy og fraktefartøy i NOR,[5] og utvalget legger til grunn at behovet er tilsvarende i dag.

På samme måte som i dag bør anvendelsesområdet derfor avgrenses til passasjerskip og skip i fart på innsjøer og elver. Utvalget finner det unødvendig å nevne uttrykkelig at skipet må være registrert i NOR. En hensiktsmessig løsning er å ta kapitlet med i oppregningen av hvilke bestemmelser som kan fravikes for NIS-skip, se punkt 20.5.

---

1 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 9 og 15.
2 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 10.
3 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 16.
4 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 15.
5 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 15.

18.3 Ansvarsplasseringen

Plikten til informasjon og drøfting er i sjml. kap. IIB lagt på «rederiet». Som vist i punkt 7.5.3 er sjømannslovens rederibegrep forstått som et arbeidsgiverbegrep. Direktivet forutsetter at informasjon og drøfting skal gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter.[6] Direktivet definerer i art. 2 bokstav c arbeidsgiver som «fysisk eller juridisk person som er part i en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med arbeidstakere i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis». I aml. kap. 8 er plikten lagt på arbeidsgiver.

På denne bakgrunn mener utvalget at informasjons- og drøftingsplikten etter skipsarbeidsloven bør legges på arbeidsgiver. Dette vil være i tråd med arbeidsmiljøloven og løsningen i lovutkastet for øvrig. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for plikter til informasjon og drøfting i spesifikke situasjoner, se utkastet § 3-3 (informasjon om ledige stillinger), § 3-4 fjerde ledd (drøfting av bruken av midlertidige ansettelser) og § 5-1 (drøfting før oppsigelse).

Ansvaret for informasjon og drøfting om forhold om bord av betydning for helse, miljø og sikkerhet ligger etter skipssikkerhetsloven på rederiet, jf. ssl. § 22 annet ledd bokstav d, som forutsetter at nærmere bestemmelser om dette gis i forskrift. Utvalget peker dessuten på at rederiet vil ha en plikt til å påse at arbeidsgiver gjennomfører sin plikt til informasjon og drøfting, se utkastet § 2-4 første ledd.

18.4 Fravik

Direktivet setter minstekrav for informasjon og drøfting med tillitsvalgte. Direktivet er forstått slik at det åpner for tariffavtaler som avviker fra de nærmere reglene om gjennomføringen.[7]

I sjml. § 37 er det fastsatt at bestemmelsene i kapitlet gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning. Adgangen til å fravike kravene etter aml. kap. 8 er snevrere utformet. Det er bare de nærmere kravene til gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting i § 8-2 som kan fravikes ved tariffavtale, jf. aml. § 8-2 siste ledd. Siden tariffavtalen uansett må tilfredsstille de generelle kravene i § 8-1, innfortolkes visse minstekrav til tariffreguleringen av innhold, tidspunkt og måten informasjon og drøfting gjennomføres.[8] De lovbestemte kravene til informasjon og drøfting er minimumskrav som er ment å danne et utgangspunkt for regulering i tariffavtale.[9] De virksomhetene som er omfattet av sjømannslovens regler, er i hovedsak omfattet av hovedavtaler med bestemmelser om informasjon og drøfting.[10] Lovutkastet kap. XI er derfor primært et sikkerhetsnett som vil ha svært liten selvstendig betydning. I tillegg er bestemmelsene gitt anvendelse i noe større utstrekning enn det som er påkrevet etter direktivet.

På denne bakgrunn finner utvalget det hensiktsmessig å videreføre fraviksadgangen slik den er utformet i sjml. § 37.

18.5 Håndheving

Ved vedtakelsen av sjml. kap IIB ble det lagt til grunn at Sjøfartsdirektoratet ikke vil ha kompetanse til å håndheve reglene, men vil få oppgaver knyttet til informasjon og veiledning.[11] Samtidig ble det pekt på at de samme prinsippene for håndheving som er lagt til grunn for arbeidsmiljølovens bestemmelser, skulle legges til grunn i sjøfartsforhold. Det ble vist til arbeidsmiljølovens forarbeider, der det heter at håndhevingen i utgangspunktet er overlatt til partene i arbeidslivet, men at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at det er etablert dialog mellom partene i tråd med reglene.[12] Ut fra dette kan det virke uklart hvordan reglene om informasjon og drøfting skal håndheves.

Utvalget går inn for bestemmelser om tilsyn og forvaltningstiltak som i utgangspunktet omfatter hele skipsarbeidsloven, se utkastet §§ 12-1 og 12-2. Når det gjelder kravene til informasjon og drøfting vil utvalget poengtere at gjennomføringen i hovedsak er overlatt til partene i arbeidslivet. Utvalget forutsetter likevel at tilsynsmyndigheten skal kunne føre tilsyn med at det er gitt informasjon og foretatt drøfting, men ikke med det nærmere innholdet i drøftingene, se punkt 19.2.2. Utvalget foreslår videre en hjemmel for overtredelsesgebyr i § 12-3 ved brudd på enkelte av lovens bestemmelser, blant annet kap. XI. Se nærmere om dette i punkt 19.5.

Ved vedtakelsen av sjml. kap IIB ble Bedriftsdemokratinemnda ikke gitt kompetanse til å

---

6 Se for eksempel direktivets fortale punkt 8 og 26.

7 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 10.

8 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 312.

9 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 126.

10 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 15.

11 Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 15.

12 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 126.

behandle tvister om fortrolige opplysninger, slik nemnda har etter de tilsvarende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 8-3 tredje ledd. Det ble fremholdt at partene ved tariffavtale burde kunne regulere en slik adgang eller øvrige mekanismer for løsning av slike tvister.[13] Utvalget slutter seg til dette.

18.6 Spesielle merknader til kapittel XI

Til § 11-1 Plikt til informasjon og drøfting

Bestemmelsen fastsetter hovedinnholdet i arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting og angir anvendelsesområdet for plikten. Bestemmelsen viderefører realiteten i sjml. § 34 og er en parallell til aml. § 8-1. Motstykket til arbeidsgivers plikt er en *kollektiv* rett til informasjon og drøfting, og denne retten utøves gjennom arbeidstakernes representanter. Alle bestemmelsene om informasjon og drøfting kan fravikes ved tariffavtale for skip i NIS, se punkt 20.5.

Første ledd pålegger arbeidsgiver å informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter. «Rederiet» i sjml. § 34 er erstattet med «arbeidsgiver» uten at det medfører materielle endringer. At arbeidsgivers plikt gjelder «ansettelsesforholdene», må ses i sammenheng med at rederiet etter skipssikkerhetsloven har ansvar for informasjon og drøfting av forhold om bord av betydning for helse, miljø og sikkerhet. Se utvalgets vurdering av ansvarsplasseringen i punkt 18.3. Arbeidsgivers generelle plikter til informasjon og drøfting etter kap. XI må videre ses i sammenheng med arbeidsgivers mer spesifikke plikter etter § 3-3 (informasjon om ledige stillinger), § 3-4 fjerde ledd (drøfting av bruken av midlertidige ansettelser) og § 5-1 (drøfting før oppsigelse).

Pliktens innhold er nærmere presisert i § 11-2.

Arbeidsgivers plikt gjelder kun i virksomhet som jevnlig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. Avgrensningen skal forstås i tråd med aml. § 8-1 første ledd. Utgangspunktet er at alle arbeidstakere som faller inn under skipsarbeidsloven skal regnes med, enten de er ansatt på heltid eller deltid og uavhengig av om de er ansatt fast eller midlertidig. Nærmere regler om beregningen av antall kan gis i forskrift etter tredje ledd.

Annet ledd setter en viktig begrensning for anvendelsen av bestemmelsene om informasjon og drøfting. Bestemmelsene gjelder kun for passasjerskip og for skip i fart på innsjøer og elver. Avgrensningen har sammenheng med at direktivet åpner for fravik for havgående skip og har ikke noe motstykke i arbeidsmiljøloven, se om anvendelsesområdet i punkt 18.2.

Tredje ledd gir hjemmel for forskrift med nærmere regler om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten, tilsvarende aml. § 8-1 annet ledd.

Til § 11-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

Bestemmelsen setter nærmere krav til gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting. Kravene viderefører sjml. § 35 og tilsvarer aml. § 8-2.

Første ledd regulerer hvilke forhold som er gjenstand for informasjon og drøfting.

Etter *bokstav a* omfattes informasjon om virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon generelt, både dagens situasjon og forventet utvikling.

Bokstav b klargjør at bemanningssituasjonen er omfattet, herunder fare for innskrenkninger og tiltak som vurderes i sammenheng med det.

Bokstav c fastsetter at også beslutninger som kan føre til vesentlige endringer i organisering eller ansettelsesforhold, faller inn under plikten.

Annet ledd regulerer tiden for informasjon og drøfting. Kravene er differensierte etter oppregningen i første ledd. Generell informasjon etter bokstav a skal gis på «et passende tidspunkt». Informasjon og drøfting skal imidlertid skje «så tidlig som mulig» når det gjelder endringer i bemanningssituasjonen etter bokstav b og beslutninger om vesentlige endringer som faller inn under bokstav c.

Tredje ledd regulerer hvordan informasjon og drøfting skal gjennomføres. Kravene som stilles i *første*, *annet* og *tredje punktum* er svært generelle. Det er dermed forutsatt at gjennomføringen skal kunne tilpasses virksomheten og hva som er gjenstand for informasjon og drøfting.[14] I *fjerde punktum* stilles et mer spesifikt krav om at drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme frem til en avtale. Kravene er derfor strengest ved beslutninger som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. Sett i sammenheng med annet ledd innebærer dette at arbeidsgiver skal informere om slike beslutninger så tidlig som mulig og gjennom reelle drøftinger søke å oppnå enighet med arbeidstakernes representanter.

[13] Ot.prp. nr. 85 (2005-2006) s. 16.

[14] Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 312.

Til § 11-3 Fortrolige opplysninger

Bestemmelsen gir arbeidsgiver adgang til å pålegge taushetsplikt om, og unnlate informasjon og drøfting av, fortrolige opplysninger. Adgangen viderefører sjml. § 36 og svarer til aml. § 8-3.

For å anses som fortrolige, må opplysningene ikke være allment kjent og være av fortrolig karakter. Typiske fortrolige opplysninger er slike som vil kunne påføre virksomheten økonomisk tap dersom de blir kjent.

Første punktum gir arbeidsgiver adgang til å ilegge taushetsplikt om fortrolige opplysninger. Det er arbeidstakernes representanter og eventuelle rådgivere som kan ilegges taushetsplikt. Vilkåret er at taushetsplikt er nødvendig ut fra virksomhetens behov og adgangen er forutsatt bare å gjelde i særlige tilfeller.[15] Vilkåret skal forstås slik at plikten til taushet skal avgrenses til konkrete opplysninger eller til en bestemt sak.

Annet punktum åpner for å unnlate informasjon eller drøfting av fortrolige opplysninger i særlige tilfeller. Terskelen er høy; vilkåret er at det «åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent». Ved vurderingen skal det tas utgangspunkt i opplysningenes art. Det kreves kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at opplysningene kan brukes på en måte som medfører skade, og skaden må være betydelig.[16] Fortrolige opplysninger som allerede er gjort kjent gjennom media el., kan derfor ikke holdes tilbake.

Adgangen til å unnlate informasjon og drøfting etter annet punktum er snevrere enn adgangen til å ilegge taushetsplikt etter første punktum. Sett i sammenheng innebærer dette at arbeidsgiver alltid bør vurdere om det er tilstrekkelig å ilegge taushetsplikt fremfor å unnlate informasjon og drøfting.

Til § 11-4 Fravik

Bestemmelsen fastsetter at kravene til kravene til informasjon og drøfting i kap. XI gjelder så langt ikke annet er fastsatt i tariffavtale eller i annen lovgivning. Bestemmelsen er i samsvar med sjml. § 37, som er noe videre utformet enn fraviksadgangen i aml. § 8-2 siste ledd. Se nærmere om dette i punkt 18.4.

---

15 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313.

16 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313.

Kapittel 19
Tilsyn og sanksjoner

19.1 Innledning

Lovutkastet kap. XII omhandler regler om tilsyn, herunder om forvaltningstiltak, og om sanksjoner, det vil si administrative sanksjoner og straff. Kapitlet består av fire bestemmelser. Når det gjelder de to bestemmelsene om tilsyn og forvaltningstiltak, viser de til skipssikkerhetslovens regler om tilsyn og forvaltningstiltak og gir de fleste av disse reglene tilsvarende anvendelse. Når det gjelder bestemmelsene om overtredelsesgebyr og straff, er bestemmelsen om overtredelsesgebyr ny, mens straffebestemmelsen viderefører den løsningen som ble vedtatt ved lovendring i 2009, men som ikke er satt i kraft.

Tidligere har det i liten grad blitt ført tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår. Sjømannsloven inneholder ikke tilsynsbestemmelser, men ved 2008-lovendringen ble det inntatt et kap. VI (ikke i kraft) om tilsyn og et kap. VII (ikke i kraft) om forvaltningstiltak. Gjennom mønstringsordningen er det ført tilsyn med at ansettelsesavtale foreligger. Denne kontrollen har vært foretatt av A-etat i Norge og på utestasjoner for sjøfolk som mønstrer på i utlandet. Gjennom skipssikkerhetsloven er det ført tilsyn med viktige deler av arbeidsmiljøet om bord, blant annet det fysiske arbeidsmiljøet (lugarer mv., fysiske innretninger, sikkerhetsanordninger), personlig verneutstyr, krav til minstealder, krav til helse og legemidler, hviletid mv.

Sjømannsloven har heller ikke inneholdt regler om administrative sanksjoner og straff. Straffebestemmelser var tidligere inntatt i straffeloven av 1902, men de ble opphevet ved lovendring i 2009 og erstattet med en enkelt straffebestemmelse i sjml. § 54C, som imidlertid ikke er i kraft.

Videre vil utvalget drøfte tilsyn, herunder forvaltningstiltak (punkt 19.2), kommentere forholdet mellom forvaltningstiltak og sanksjoner (punkt 19.3) og vurdere nærmere hjemmel for straff (punkt 19.4) og overtredelsesgebyr (punkt 19.5) ved brudd på skipsarbeidsloven. Det gis også spesielle merknader til lovutkastet kap. XII (punkt 19.6).

Det overordnede formålet med bestemmelsene om tilsyn og sanksjoner er å sikre at skipsarbeidsloven etterleves. Utvalget vil likevel klart understreke at det i første rekke er pliktsubjektene etter loven – arbeidsgiveren og rederiet – som har ansvaret for at lovens krav ivaretas.

19.2 Tilsyn

19.2.1 MLCs krav til tilsyn

En viktig nyskapning ved MLC er at det skal etableres et tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår. ILO-konvensjon nr. 178 innførte riktignok internasjonale krav om tilsyn av arbeids- og levevilkår, men MLC gir i større grad et helhetlig og forpliktende tilsynsregime der også utenlandske skip er omfattet i form av havnestatskontroll.

Flaggstaten skal etablere et effektivt system for inspeksjon og sertifisering av arbeids- og levevilkår for skip som fører dens flagg. Blant annet skal det utarbeides dokumenter til sertifiseringsprosessen, som for eksempel samsvarserklæring (DMLC Part I og Part II) og det skal utpekes og føres tilsyn med anerkjente klassifikasjonsselskaper, med mindre flaggstaten selv velger å foreta sertifiseringen. Flaggstaten skal også etablere rutiner for å behandle klager og følge opp manglende oppfyllelse av konvensjonen.

Etter MLC kap. 5 skal skip i internasjonal fart med bruttotonnasje over 500 sertifiseres, jf. regel 5.1.3. For slike skip utstedes et Maritime Labour Certificate og en Declaration of maritime labour compliance (DMLC Part I og Part II). Konvensjonen angir 14 punkter som skal omfattes av sertifiseringen, blant annet helseerklæring, krav til alder og hviletid. Enkelte andre områder skal inspiseres, men ikke sertifiseres. Øvrige konvensjonsskip skal inspiseres med intervaller på tre år, men her plikter ikke flaggstaten å utstede sertifikat. I utgangspunktet skal det føres tilsyn med de

14 punktene også for skip som ikke er gjenstand for sertifisering.

Inspeksjonene som tilsynet skal utføre faller i to grupper: Kontroll av det fysiske arbeidsmiljøet om bord og kontroll av dokumentasjon på at konvensjonen er tilfredsstilt for så vidt angår lønn, arbeidsavtale, arbeids- og hviletid, alder, helse mv. Inspeksjonene skal utføres med fastsatte intervaller, og sertifikater vil da bli fornyet. For øvrig skal nye sertifikater utstedes blant annet når skipet skifter flagg eller rederi.

MLC introduserer også forvaltningstiltak som skal iverksettes der tilsynet avdekker manglende samsvar med konvensjonen, blant annet tilbakehold av skip.

I tillegg til flaggstatskontrollen fastsetter MLC også havnestatskontroll med fremmede skip. ILO har etter at konvensjonen ble vedtatt utarbeidet detaljerte retningslinjer for både flagg- og havnestatskontroll.

19.2.2 Utvalgets vurdering

Et sentralt element ved MLC er at det skal foretas tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår og at større skip skal være utstyrt med et sertifikat som viser at skipet er i samsvar med konvensjonen. Et effektivt tilsyn med arbeids- og levevilkår vil være den viktigste mekanismen for å avdekke arbeidsforhold som ikke gir sjøfolk det vern konvensjonen oppstiller.

Utvalget har diskutert om det er behov for egne tilsynsbestemmelser i skipsarbeidsloven, eller om skipssikkerhetslovens tilsynsregler vil være tilstrekkelige. Etter utvalgets oppfatning er det nødvendig med en uttrykkelig hjemmel for tilsyn i skipsarbeidsloven, siden det vil kunne bli fattet vedtak som ledd i tilsynet med basis i den nye skipsarbeidslovens bestemmelser. Et eksempel kan være pålegg om å dokumentere arbeidsavtale for en eller flere arbeidstakere om bord. Ved å lovfeste en bestemmelse om tilsyn vil dessuten viktigheten av å føre tilsyn med sjøfolks arbeids- og levevilkår bli fremhevet.

Ved lovendringen i 2008 ble det inntatt et kap. VI om tilsyn og et kap. VII om forvaltningstiltak i sjømannsloven, med til sammen 10 paragrafer. Disse to kapitlene samsvarer i det vesentligste med ssl. kap. 7 og 8. Utvalget finner det unødvendig med detaljerte tilsynsregler i skipsarbeidsloven og anser at det er en bedre løsning med en henvisning til tilsynsbestemmelsene i skipssikkerhetsloven. Utvalget foreslår på denne bakgrunn én bestemmelse om tilsyn (§ 12-1) og én bestemmelse om forvaltningstiltak (§ 12-2), der det henvises til de aktuelle bestemmelsene i ssl. kap. 7 og 8. Dette er en lovteknisk forenkling i forhold til det som ble vedtatt i 2008, men er uten materiell betydning.

Utvalget foreslår enkelte tilpasninger i ssl. kap. 7 og 8, slik at bestemmelsene der om tilsyn og forvaltningstiltak også omfatter skipsarbeidsloven. Se nærmere om disse tilpasningene i punkt 20.2 og i spesielle merknader.

Bestemmelsene om tilsyn og forvaltningstiltak i lovutkastet og i ssl. kap. 7 og 8 omfatter i prinsippet alle bestemmelsene i skipsarbeidsloven. Utgangspunktet er altså at tilsynsmyndigheten har et tilsynsansvar for hele loven. Dette omfatter et ansvar for informasjon og veiledning, men også et ansvar for håndheving av lovens krav, om nødvendig ved hjelp av pålegg, tvangsmulkt mv. Når det gjelder håndhevingskompetansen – kompetansen til å treffe vedtak om pålegg, tvangsmulkt mv. – legger utvalget likevel til grunn at den må tolkes innskrenkende, slik at det bare blir snakk om å håndheve bestemmelser av «offentligrettslig karakter». 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. Utvalget finner det vanskelig å foreta en konkret klassifisering av lovutkastets bestemmelser før man har fått erfaring med tilsynet. Utvalget vil derfor ikke foreslå at man på det nåværende tidspunkt avgrenser håndhevingskompetansen til konkrete bestemmelser i loven. Utvalget viser i denne forbindelse til at håndhevingskompetansen etter arbeidsmiljøloven av 1977 etter ordlyden omfattet hele loven, men at dette ble forstått slik at kompetansen kun gjaldt for lovens bestemmelser med en offentligrettslig karakter. Hvilke bestemmelser som dermed var omfattet, ble i første omgang fastlagt blant annet gjennom tilsynsmyndighetenes praksis. Først ved arbeidsmiljøloven av 2005 ble grensedragningen ansett tilstrekkelig klar til å kunne knyttes til konkret angitte bestemmelser.

Utvalget nøyer seg derfor med å trekke opp noen retningslinjer for avgrensningen. Formålet med de nye kap. VI og VII om tilsyn og forvaltningstiltak, som ble innført i sjømannsloven i 2008, var å gjennomføre tilsyn etter MLC. Tilsynsmyndighetens håndhevingskompetanse etter skipsarbeidsloven må derfor som et minimum omfatte 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. Utvalget peker særlig på krav om kollektiv informasjon og drøfting i utkastet § 3-4 fjerde ledd, § 5-1 annet ledd og kap. XI, der tilsynsmyndigheten er forutsatt å kunne kontrollere at drøfting er gjennomført. Grensedragningen som er gjort i bestemmelsen om overtredelsesgebyr gir også veiledning om hvilke bestemmelser som egner seg for offentligrettslig håndheving. Utvalget vil imidlertid understreke at tilsynsmyndighetens ansvar for informasjon og veiledning omfatter alle lovens krav, og ikke bare bestemmelser der tilsynsmyndigheten har håndhevingskompetanse.

Lovutkastet § 2-4 første ledd fastsetter en overordnet påse-plikt for rederiet. I påse-plikten ligger et krav om at rederiet har etablert de nødvendige rutiner og systemer for å undersøke og følge opp om arbeidsgiver etterlever sine plikter, se nærmere i punkt 9.3.3. Som nevnt der utgjør rederiets system for klagebehandling etter § 9-7 en viktig del av et slikt system. Siden rederiets påse-plikt etter utvalgets oppfatning er av offentligrettslig karakter, forutsetter utvalget at tilsynsmyndigheten kan reagere med pålegg mv. mot rederier som ikke har etablert nødvendige rutiner og systemer, herunder et system for klagebehandling.

Det følger av det som nå er sagt, at utvalget legger til grunn at håndhevingsansvaret må være noe videre enn det som var forutsatt ved lovendringen i 2008. Utvalget understreker likevel at Sjøfartsdirektoratet som tilsynsorgan i en viss periode fremover vil ha omfattende oppgaver med å implementere og følge opp de tilsynsoppgaver som følger av MLC, og at det virker urealistisk å forvente at direktoratet fra dag én vil kunne ivareta håndhevingsansvaret fullt ut for øvrige deler av skipsarbeidsloven. Bruk av klageretten etter utkastet § 9-7 vil imidlertid gi direktoratet et inntrykk av om og eventuelt hvor raskt det kan være behov for å håndheve bestemmelser ut over det MLC krever. Det samme kan stikkprøvekontroller og MLC-tilsynet gjøre, ved at det avdekkes uheldige og lovstridige forhold som går ut over sjekklistens innhold. Utvalget antar for øvrig at det vil være naturlig med evaluering av lovtekst og håndhevingspraksis om noen år, for å bringe på det rene om tilsynet fungerer etter hensikten eller om det er nødvendig med utfyllende regler.

19.3 Forholdet mellom forvaltningstiltak og sanksjoner

Sjømannsloven, slik den er i kraft i dag, inneholder verken bestemmelser om administrative sanksjoner eller straff. Straffeloven av 1902 inneholder imidlertid en rekke straffebud for overtredelse av sjømannsloven. I forbindelse med den nye straffeloven (straffeloven av 2005) ble det i 2009 også vedtatt endringer i spesiallovgivningen. Bruken av straff for overtredelse av sjømannsloven ble her vesentlig redusert ved at de fleste straffebud rettet mot sjøfolk ikke ble videreført. Straff ved overtredelse av sjømannsloven fremgår nå av én bestemmelse, ny sjml. § 54C. Endringen er ikke satt i kraft og dette vil først skje når straffeloven av 2005 trer i kraft, trolig om noen år.

Mens sjømannsloven ikke inneholder administrative sanksjoner, ble det ved vedtakelsen av skipssikkerhetsloven i 2007 etablert et system med overtredelsesgebyr. Overtredelser av deler av loven gir tilsynsmyndigheten (Sjøfartsdirektoratet) rett til å ilegge overtredelsesgebyr mot enkeltpersoner eller rederier på nærmere angitte vilkår.

I det følgende vurderer utvalget behovet for sanksjonsbestemmelser i skipsarbeidsloven. Ved vurderingen er et viktig element forskjellen mellom forvaltningstiltak og sanksjoner. Mens forvaltningstiltak har til hensikt å tvinge frem en oppfyllelse av loven og således er «fremtidsrettede», er sanksjoner – enten de er av administrativ karakter eller utgjør straff – først og fremst «tilbakeskuende» og av «pønal» karakter og tar sikte på å ramme overtredelser som har funnet sted. Dette tilsier en generell tilbakeholdenhet i bruken av sanksjoner og en overgang fra straffereaksjoner til administrative sanksjoner som overtredelsesgebyr. Utvalget har i sine vurderinger sett hen til skipssikkerhetslovens regler om overtredelsesgebyr, de vedtatte endringene i straffeloven og sjømannsloven i 2009, samt reguleringen av sanksjoner i arbeidsmiljøloven og tilstøtende lovgivning.

MLC art. V forutsetter at flaggstaten sanksjonerer brudd på konvensjonen i sin lovgivning, uten å angi nærmere hvordan dette skal skje. Utvalget legger derfor til grunn at loven bør inneholde sanksjonsbestemmelser i en eller annen form. Samtidig minner utvalget om at skipssikkerhetsloven gjennomfører en rekke av MLCs regler, som regler om det fysiske arbeidsmiljøet og om helse og sikkerhet, og at det der finnes et nyansert sanksjonssystem. Videre viser utvalget til at straffesaker etter arbeidsmiljøloven i det alt vesentlige gjelder grove overtredelse av helse-,

miljø- og sikkerhetsbestemmelser, forhold som til sjøs reguleres av skipssikkerhetsloven og ikke av skipsarbeidsloven. Utvalget antar derfor at det vil være et mindre behov for bruk av straff og sanksjoner på skipsarbeidslovens område. Det kan imidlertid tenkes så alvorlige overtredelser at en straffereaksjon er et hensiktsmessig virkemiddel. Utvalget viser i så måte til den nye straffebestemmelsen i sjml. § 54C (ikke i kraft), som foreslås videreført. Det kan også være nødvendig å reagere med overtredelsesgebyr der sentrale plikter som skal sikre et godt arbeidsmiljø mv. blir overtrådt.

19.4 Straff

19.4.1 Gjennomgang av straffetruslene i straffeloven av 1902

I forarbeidene til ny straffelov ble det foretatt en fullstendig gjennomgang av straffetruslene knyttet til brudd på sjømannsloven i straffeloven 1902.[1] Disse straffebudene ble i all hovedsak vedtatt opphevet i sammenheng med vedtakelsen av ny straffelov i 2009. Som en delvis videreføring av strl. § 414 første ledd ble det imidlertid vedtatt en ny § 54C i sjømannsloven. Ettersom ny straffelov foreløpig ikke er trådt i kraft, er straffebudene i straffeloven av 1902 fremdeles gjeldende, og sjml. § 54C er ikke satt i kraft.

Vurderingen bak de vedtatte endringene beskrives kort her, dels for å belyse lovhistorikken og dels som et utgangspunkt for utvalgets vurderinger.

En første gruppe er straffetruslene i strl. §§ 307 og 308, som gjelder behandling av medfarende. Departementet anså det ikke hensiktsmessig å straffesanksjonere denne type adferd og viste særlig til at straffereaksjoner er lite formålstjenlige i tillegg til de erstatnings- og oppreisningsregler som gjelder.[2]

En annen type straffetrusler er strl. §§ 310, 311 og 417, som rammer ulike former for ulydighet i tjenesten. Departementet foreslo ikke å videreføre straffetruslene og begrunnet dette primært med at slik adferd i tilstrekkelig grad er omfattet av straffetruslene i ssl. kap. 10.[3] I tillegg vil sivilrettslige virkemidler kunne være aktuelle.

Videre setter bestemmelsene i strl. §§ 421, 426 og 301 straff for ulike andre disiplinærbrudd, blant annet å skjule blindpassasjer, ordrenekt og usømmelig opptreden. Heller ikke disse straffetruslene ble foreslått videreført, dels fordi arbeidsrettslige sanksjoner ble ansett mer egnet, dels fordi andre eller mer generelle straffebestemmelser ville kunne anvendes.[4]

Departementet drøftet særskilt straffesanksjonen i strl. § 417 nr. 1 mot skipsfører som bryter sine plikter etter sjml. § 49 når det begås alvorlige forbrytelser om bord, og § 417 nr. 2, som setter trussel om straff overfor fører av skip som unnlater å ta om bord personer som den norske stat plikter å dra omsorg for. Ingen av disse ble foreslått videreført. Departementet viste til at det i liten grad synes å forekomme slike pliktbrudd og at overtredelser uansett ikke er av en slik karakter at straff er egnet.[5]

19.4.2 Nytt straffebud i sjømannsloven § 54C

Strl. 1902 § 414 første ledd setter trussel om straff for den som overtrer bestemmelser om hyrekontrakt, avregningsbok, anmeldelse, frammøte, bevisopptak, eller forskrifter gitt i medhold av loven, samt overtredelse av bestemmelser om legeundersøkelse og mønstring. Også her la departementet til grunn at det i utgangspunktet er sivilrettslige virkemidler og forvaltningstiltak som er de best egnede reaksjonsformer.[6] Som et ledd i arbeidet for å motvirke sosial dumping gikk departementet likevel inn for en delvis videreføring ved en ny bestemmelse om straff i sjml. § 54C.

Departementet la til grunn at straffetrusselen for det første burde ramme mangler ved ansettelsesavtalen som sådan, herunder fravær av avtale, samt ansettelsesavtaler som oppstiller kontraktsvilkår, herunder lønnsbetingelser, som er i strid med lov, forskrift og tariffbestemmelser. Straffetrusselen ble imidlertid avgrenset mot manglende *oppfyllelse* av ansettelsesavtalen. Departementet begrunnet dette slik:

> «Oppfyllelse av lønn, godtgjørelser mv. som følger av ansettelsesavtalen er naturligvis av avgjørende betydning for den enkelte sjømann. Departementet mener likevel ikke denne type forhold bør sanksjoneres med straff. For det første vil en sjømann som ikke får utbetalt hyre eller annen godtgjørelse, ha sjøpanterett i skipet (jf. sjøloven § 51 første ledd), samtidig som det finnes lønnsgarantiordninger ved arbeids-

[1] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 364-370.
[2] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 365-366.
[3] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 366-367.
[4] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 368.
[5] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 369.
[6] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 369.

givers insolvens også for sjøfolk på norske skip som ikke er trygdet i Norge, som i sum medfører at sjømannen har effektive sanksjonsmidler både for sikring og oppfyllelse av sine krav. Forslagene i Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) styrker sjøfolks rettigheter ytterligere i så måte. For det andre vil det kunne fremstå som urimelig å straffeforfølge rederiet/arbeidsgiveren i de tilfeller hvor lønnen uteblir på grunn av manglende betalingsevne.»[7]

I tråd med departementets forslag ble det i 2009 vedtatt følgende bestemmelse, som altså ikke er i kraft:

§ 54C Straff

Med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som forsettlig eller grovt uaktsomt lar en sjømann være ansatt på vesentlig andre vilkår enn de som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for sjømannen.

Ved vurderingen av om en overtredelse av første ledd er vesentlig, skal det særlig legges vekt på overtredelsens omfang og virkninger og graden av utvist skyld.

Bestemmelsen inneholder et vesentlighetskriterium for å markere at ikke ethvert avvik i ansettelsesavtalen fra lov, forskrift eller tariff skal være straffbart. Om vesentlighetskriteriet uttalte departementet:

«For at straff skal komme til anvendelse, bør det foreligge grov tilsidesettelse av lov- eller tariffbestemmelser om ansettelsesforhold som innebærer at en sjømann er ansatt på vesentlig andre vilkår enn vedkommende har krav på. Det vil særlig være grunn til å reagere med straff dersom overtredelsen gjelder flere sjøfolk, om proforma avtaler er inngått for å dekke over de reelle kontraktsvilkårene, eller graden av utvist skyld ellers må karakteriseres som grov. Bestemmelsen vil ramme både overtredelser ved inngåelse av ansettelsesavtalen, så vel som ved senere endringer av den.»[8]

19.4.3 Utvalgets vurdering

Lovendringen i 2009 innebar både en betydelig opprydding og en avkriminalisering av overtredelser av sjømannslovens bestemmelser. Det var ingen vesentlige innsigelser mot lovendringen, noe som innebærer at berørte private og offentlige aktører anså den som omforent for bare tre år siden. Utvalget slutter seg til vurderingene som lå til grunn for straffetrusselen i sjml. §54C og foreslår en videreføring av bestemmelsens materielle innhold i lovutkastet § 12-4.

Sjml. § 54C sanksjonerer vesentlige overtredelser av lov- og tariffbestemte vilkår for ansettelse, herunder lønn, feriepenger, ulovlig midlertidig ansettelse mv. Utvalget er enig i realiteten i bestemmelsen. Når det gjelder formelle endringer, foreslås det at ordet «sjømann» erstattes med «arbeidstaker», i tråd med lovens terminologi for øvrig. Etter ordlyden rammer sjml. § 54C personer hos arbeidsgiver, rederi og eventuelt andre, jf. «den som». Utvalget foreslår en presisering i lovteksten slik at straffebudet bare rammer «den som på vegne av arbeidsgiveren eller rederiet». En slik formulering stemmer med tilsvarende formuleringer i skipssikkerhetslovens straffekapittel.

19.5 Overtredelsesgebyr

19.5.1 Innledning

Ved lovrevisjonen i 2009 ble det ikke innført administrative sanksjoner, som for eksempel overtredelsesgebyr, slik det er gjort i skipssikkerhetsloven. Selv om utvalget er enig i den betydelige avkriminaliseringen som fant sted i 2009, kan det likevel reises spørsmål om ikke visse brudd på loven burde kunne sanksjoneres med et overtredelsesgebyr.

I det følgende beskrives hovedtrekkene i sanksjonsutvalgets vurdering (punkt 19.5.2), før det gjøres kort rede for bruk av overtredelsesgebyr i skipssikkerhetsloven (punkt 19.5.3) og for forslag om innføring av overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven (punkt 19.5.4). Deretter presenteres utvalgets forslag til bestemmelse om overtredelsesgebyr i skipsarbeidsloven (punkt 19.5.5).

19.5.2 Sanksjonsutvalgets vurdering

Sanksjonsutvalget la i 2003 frem sin rapport NOU 2003:15 Fra bot til bedring. Formålet med utredningen var å utarbeide forslag til reaksjoner mot mindre alvorlige overtredelser, som skulle gi et mer effektivt og nyansert sanksjonssystem med mindre bruk av straff.

Utredningen drøftet fordeler og ulemper med administrative sanksjoner sammenlignet med

[7] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 370.
[8] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 370.

straff, og pekte på at særlig hensynet til å begrense bruken av straff, hensynet til effektiv håndhevelse og ønsket om et mer helhetlig og fleksibelt sanksjonssystem talte for å benytte administrative sanksjoner i større grad enn i dag. Mothensynet var først og fremst kravene til rettssikkerhet.

Sanksjonsutvalget la til grunn at en forutsetning for å innføre administrative sanksjoner på nye områder er at det finnes et forvaltningsorgan som fører tilsyn med den aktuelle særloven og som det kan legges sanksjonskompetanse til.

I utredningen er det også pekt på at det må være opp til forvaltningsorganets skjønn om det skal ilegges en administrativ sanksjon når det er konstatert en overtredelse, og at det altså ikke skal oppstilles en plikt.

Utredningen foreslo at alminnelige bestemmelser om administrative sanksjoner ble inntatt i forvaltningsloven.

Sanksjonsutvalgets utredning er ennå ikke fulgt opp helhetlig fra Justis- og beredskapsdepartementets side. På enkelte områder, blant annet i skipssikkerhetsloven, er imidlertid sanksjonsutvalgets vurderinger og føringer lagt til grunn.

19.5.3 Overtredelsesgebyr etter skipssikkerhetsloven

Ssl. kap. 9 (§§ 55 til 57) inneholder regler om overtredelsesgebyr. Fordi sanksjonsformen var ny, og sanksjonsutvalgets utredning ikke var fulgt opp med generelle endringer i forvaltningsloven, var det nødvendig å ta inn bestemmelsene om overtredelsesgebyr i skipssikkerhetsloven. I NOU 2005: 14 punkt 6.9 og 7.9 er det gitt en utførlig begrunnelse for forslaget, og dette ble fulgt opp av departementet.[9]

Etter skipssikkerhetsloven kan det ilegges overtredelsesgebyr mot enkeltpersoner så vel som mot foretaket (rederiet). Etter ssl. § 55 kan tre kategorier fysiske personer ilegges gebyr: Den som handler på vegne av rederiet (i rederiadministrasjonen), skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord (mannskapet for øvrig). Bestemmelsen angir spesifikt hvilke bestemmelser i loven som må være overtrådt. Til sammen er omkring 15 paragrafer i loven sanksjonert med overtredelsesgebyr.

Av ssl. § 55 fjerde ledd fremgår at overtredelsesgebyr enten utmåles for det enkelte tilfelle eller etter faste satser. I sistnevnte tilfelle skal disse fremgå av forskrift. Anvendes ikke faste satser skal det angis en maksimumssats. Oppfyllelsesfristen er fire uker fra vedtak ble truffet.

Etter ssl. § 56 kan det ilegges gebyr mot rederiet (ISM-selskapet) dersom noen enkeltpersoner som nevnt i § 55 har begått overtredelsen. For rederiet er ansvaret objektivt, idet anonyme og kumulative feil også rammes av bestemmelsen. Av forarbeidene fremgår det at bestemmelsen ikke kan anvendes for overtredelser som er utenfor rederiets kontroll.

I ssl. § 56 annet ledd angis en ikke uttømmende liste over momenter det skal legges vekt på ved avgjørelsen om det skal ilegges gebyr og størrelsen på gebyret. Blant annet skal det legges vekt på overtredelsens alvorlighet, om den er begått for å fremme rederiets interesser, om det foreligger gjentakelse og rederiets økonomiske evne. Av tredje ledd fremgår at rederiet er solidarisk ansvarlig for gebyrer som ilegges skipsføreren eller andre som har sitt arbeid om bord.

I ssl. § 57 er det fastsatt at overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg og at ssl. § 48 annet ledd om Statens innkrevingssentral sin adgang til utleggstrekk og til å stifte utleggspant for tvangsmulkt, også gjelder for overtredelsesgebyr.

I medhold av loven har Sjøfartsdirektoratet fastsatt forskrift om fastsettelse og gjennomføring av overtredelsesgebyr .[10] Det er ikke oppstilt faste satser for overtredelsesgebyr, slik loven gir adgang til, da erfaringen hittil har vært at sakene er såpass sammensatte at det er nødvendig å foreta en konkret helhetsvurdering av gebyrets størrelse. For enkeltpersoner er det angitt en sats på mellom 0,2 og 0,6 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). For selskaper er minimumssatsen 0,6 G, uten angivelse av en øvre sats.

Ordningen med ileggelse av overtredelsesgebyr ble iverksatt i 2009 og Sjøfartsdirektoratet har dermed fått en viss erfaring med ordningen. I 2011 ble det fattet 62 vedtak om overtredelsesgebyr mot enkeltpersoner og foretak. De aller fleste gebyrer som ilegges skjer mot foretak, noe som også er i tråd med lovgivers intensjoner. For foretak har gebyrenes størrelse variert fra minimumssatsen til hele kr. 1 800 000,-. Gjennomsnittlig ligger imidlertid gebyrene til foretak på rundt kr. 100 000,-. Det er både direktoratets og departementets inntrykk at ordningen med overtredelsesgebyr har fungert positivt som et adferdskorri-

[9] Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) s. 88-89.

[10] Forskrift 2. juli 2007 nr. 687 om fastsettelse og gjennomføring av overtredelsesgebyr etter lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) § 55 og § 56.

gerende virkemiddel, noe som også har gitt seg utslag i en nedgang i antall varsler om overtredelsesgebyr i den senere tid.

19.5.4 Forslag om overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven mv.

I desember 2011 sendte Arbeidsdepartementet ut et høringsnotat hvor det ble foreslått å innføre overtredelsesgebyr for brudd på blant annet arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Høringssvarene er for tiden til behandling i Arbeidsdepartementet.

I høringsnotatet peker Arbeidsdepartementet på at brudd på de offentligrettslige delene av arbeidsmiljøloven egner seg godt for forvaltningsmessige reaksjoner i form av pålegg, tvangsmulkt eller andre forvaltningstiltak. Som eksempel på slike brudd nevnes manglende utbedring av det fysiske arbeidsmiljøet og manglende oppfølging av systematisk gjennomføring av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Ifølge departementet er det ofte ikke tale om akutt fare for liv og helse ved denne type lovbrudd. Er det overhengende fare, skal arbeidet stanses av Arbeidstilsynet.

Arbeidsdepartementet drøfter deretter områder hvor forvaltningstiltak alene ikke anses tilstrekkelig og hvor det kan være aktuelt med administrative sanksjoner alene eller i tillegg til forvaltningstiltak. Brudd på arbeidstidsreglene brukes som eksempel. Dette vil ofte avdekkes etter at lovbruddet har funnet sted, og hvor det ikke er et forhold som kan kreves rettet opp. Andre regler i arbeidsmiljøloven hvor overtredelsesgebyr kan være aktuelt er ikke nevnt, men det pekes på at gjentatte brudd på sikkerhetsbestemmelser er et område hvor det kunne være aktuelt å ilegge overtredelsesgebyr. Den foreslåtte bestemmelsen er imidlertid vid og omfatter overtredelse av hele loven, med unntak av kap. 14 og 15 om stillingsvern. I høringsutkastet er det foreslått at både fysiske personer og virksomheter kan ilegges overtredelsesgebyr og det er satt en maksimal sats på 15 G. Gebyret skal ikke gis etter faste satser, men etter en individuell helhetsvurdering. Bestemmelsen svarer i det alt vesentlige til ssl. §§ 55 og 56. Arbeidsdepartementet har derimot ikke foreslått en bestemmelse tilsvarende ssl. § 57 om inndrivelse. Arbeidsmiljølovens regler om overtredelsesgebyr er forutsatt gitt tilsvarende anvendelse i allmenngjøringsloven og utlendingsloven.

19.5.5 Utvalgets vurdering

19.5.5.1 Innledning

Utviklingen i det offentligrettslige regelverket har i de senere år gått i retning av stadig flere lovbestemmelser om administrative sanksjoner. I tillegg til i skipssikkerhetsloven, er sanksjoner inntatt i blant annet havne- og farvannsloven, akvakulturloven, plan- og bygningsloven, personopplysningsloven og konkurranseloven. Det er også grunn til å anta at arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven vil få slike bestemmelser på bakgrunn av det igangsatte lovarbeidet. Selv om sanksjonsutvalgets innstilling som sådan ikke er fulgt opp, blant annet ved endringer i forvaltningsloven, har innstillingen lagt et godt utgangspunkt for innføring av sanksjonsbestemmelser i spesiallovgivningen.

I sanksjonsutvalgets innstilling er det i tillegg til overtredelsesgebyr foretatt en vurdering av en rekke administrative sanksjoner som administrativ inndragning, administrativt rettighetstap og tap av offentlig ytelse. Mønsterbestemmelser for dette er også utarbeidet. Skipsarbeidslovutvalget ser imidlertid ikke at det kan være aktuelt å innføre andre sanksjoner enn overtredelsesgebyr på lovens område. I det følgende er det derfor bare overtredelsesgebyr som drøftes.

19.5.5.2 Relevante sanksjonsområder i loven og prinsipielle betraktninger

Utvalget mener det vil være for omfattende med en generell adgang til å sanksjonere brudd på hele loven og legger derfor til grunn at det bare kan bli snakk om overtredelsesgebyr på bestemt angitte områder av loven. Dette er i tråd med sanksjonsutvalgets føring, som fraråder overtredelsesgebyr som en generell sanksjon.

Sanksjonsutvalget har i sin innstilling også pekt på at en forutsetning for overtredelsesgebyr må være at dette er nødvendig for å oppnå tilstrekkelig etterlevelse av handlingsnormen.

Etter skipsarbeidslovutvalgets oppfatning bør det ved vurderingen av om overtredelsesgebyr skal innføres på et område i loven for det første ses hen til *regelens karakter*, om den først og fremst er av privatrettslig eller offentligrettslig karakter. For brudd på privatrettslige regler bør tilsynsmyndigheten generelt være forsiktig med å ilegge overtredelsesgebyr. Skal en regel ikke være gjenstand for tilsyn, slik at brudd på den ofte ikke vil bli avdekket, bør det også utvises tilbakeholdenhet med å ilegge overtredelsesgebyr. Håndhevelsen kan ellers lett utvikle seg i en tilfel-

dig retning. Det er derfor bestemmelser i loven som er gjenstand for offentlig kontroll og sanksjoner som er egnet til å kunne sanksjoneres med overtredelsesgebyr. Ved privatrettslige tvister mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er det lite ønskelig at tilsynsmyndigheten griper inn med et overtredelsesgebyr. En reaksjon fra tilsynsmyndigheten – eller manglende reaksjon for den saks skyld – kan lett gi inntrykk av myndighetenes støtte til en av partene. I tillegg kan en senere dom med et motsatt utfall enn vurderingen som dannet grunnlag for overtredelsesgebyret, medføre erstatningsansvar for staten.

For det andre bør det tas hensyn til i hvilken grad *andre tiltak* vil være vel så egnet til å sikre etterlevelse av loven. Utvalget antar at forvaltningstiltak som pålegg, tvangsmulkt mv. på flere områder av loven vil være en tilstrekkelig reaksjonsform. Ettersom hjemlene for forvaltningstiltak ikke er i kraft, er det vanskelig å vite hvordan praktiseringen vil bli. For eksempel vil pålegg, eventuelt fulgt opp med en tvangsmulkt, være den mest effektive reaksjonsformen mot et pågående lovbrudd. Det må også tas hensyn til adgangen til å ta sivilrettslige skritt som søksmål, oppreisning mv. Overfor arbeidstakere som har opptrådt på vegne av arbeidsgiver, vil for eksempel advarsel, oppsigelse eller andre reaksjonsformer gjerne være en mer adekvat reaksjon enn et overtredelsesgebyr.

For det tredje bør det tas hensyn til i *kompleksiteten* i saksområdet. Et viktig formål med å innføre overtredelsesgebyr som et alternativ til straff, er hensynet til en effektiv reaksjonsform. De fleste lovbrudd som sanksjoneres med overtredelsesgebyr på skipssikkerhetslovens område gjelder forholdsvis lett konstaterbare overtredelser som utgåtte sertifikater, manglende kvalifikasjoner, overskridelse av fartsområde etc., hvor handlingsnormen er utførlig beskrevet i forskrift.

I det følgende foretas en gjennomgang av lovens kapitler med henblikk på om overtredelsesgebyr kan være en hensiktsmessig reaksjonsform. Utvalget vil imidlertid presisere at det på nåværende tidspunkt kan være vanskelig å ha absolutte oppfatninger ettersom det verken har vært gitt forvaltningsreaksjoner eller administrative sanksjoner på området tidligere. Departementet og tilsynsmyndigheten bør derfor ta sikte på å evaluere ordningen etter en stund. Utvalget vil også oppfordre Nærings- og handelsdepartementet og Arbeidsdepartementet med underliggende instanser til å samarbeide om utviklingen av et hensiktsmessig sanksjonsopplegg for skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven. Utvalget antar at det her vil være mange parallelle problemstillinger.

Lovens kap. I, XII og XIII er det av naturlige grunner overflødig å behandle.

I kap. III om ansettelse mv. mener utvalget det vil være aktuelt å ilegge overtredelsesgebyr for manglende skriftlig arbeidsavtale, jf. § 3-1 første og annet ledd. Det tenkes da først og fremst på brudd som fremstår som systematiske og alvorlige. For et enkeltstående brudd vil et pålegg og eventuelle ytterligere forvaltningsreaksjoner være mer adekvat. Ved mangler ved avtalen kan det på den annen side som utgangspunkt ikke være aktuelt med overtredelsesgebyr. Brudd på § 3-1 tredje ledd om rett til å la seg bistå av tillitsvalgt mv. kan danne grunnlag for å reagere med et overtredelsesgebyr, særlig der arbeidsgiver aktivt og systematisk søker å forhindre dette. De øvrige delene av kapitlet er stort sett bestemmelser av privatrettslig karakter som det neppe vil være hensiktsmessig for tilsynsmyndigheten å sanksjonere. Utvalget mener likevel at det kan være behov for å sanksjonere systematiske eller gjentatte brudd på informasjons- og drøftingsplikten i henholdsvis §§ 3-3 og 3-4 fjerde ledd, samt manglende overholdelse av bestemmelser gitt om bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet, jf. § 3-9.

I kap. IV Lønn mv. legger utvalget til grunn at det ikke er nødvendig å sanksjonere manglende utbetaling av lønn og feriepenger i seg selv. Her er det en rekke andre mekanismer så som solidaransvar, lønnsgarantiordninger, sjøpanterett mv. som vil være effektive for arbeidstakeren og hvor det ikke skulle være grunn til å reagere med overtredelsesgebyr i tillegg. Når det gjelder § 4-3 om trekk i lønn og feriepenger har arbeidstakersiden i utvalget gitt uttrykk for bekymring for at trekkadgangen misbrukes og at en bestemmelse om overtredelsesgebyr kan virke preventivt, se punkt 11.5. Utvalget mener tilsynsmyndigheten bør være varsom med å sanksjonere en bestemmelse om trekk i lønn som gjelder et privatrettslig forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Imidlertid ser utvalget at en trussel i loven om overtredelsesgebyr ved brudd på drøftelsesplikten i § 4-3 tredje ledd kan virke avskrekkende og foreslår på denne bakgrunn at brudd på bestemmelsen kan sanksjoneres med overtredelsesgebyr. Med hensyn til kapitlets øvrige bestemmelser, som i stor grad er av privatrettslig art, har utvalget vanskelig for å se at bruk av overtredelsesgebyr vil være hensiktsmessig.

Overtredelse av kap. V Opphør av arbeidsforhold mener utvalget generelt at er lite egnet å sanksjonere med overtredelsesgebyr. Ved påstan-

der om brudd på kapitlet vil saken bli behandlet etter kap. VI Tvister om arbeidsforhold, og det er vanskelig å se at et overtredelsesgebyr skulle ha noen hensiktsmessig funksjon. Det gjelder likevel ett unntak. Arbeidstakeren har etter § 5-16 første ledd rett til attest ved fratreden etter lovlig oppsigelse. Mot brudd på denne bestemmelsen bør det etter utvalgets syn kunne ilegges overtredelsesgebyr.

Bestemmelsene om permisjon i kap. VII kan sies å ha et visst offentligrettslig preg og utvalget vurderer det slik at overtredelser av disse, i første rekke systematiske og gjentatte overtredelser, kan sanksjoneres med et overtredelsesgebyr.

I kap. VIII Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter er det utvalgets vurdering at brudd på enkelte av bestemmelsene kan være egnet til å sanksjoneres med overtredelsesgebyr. Men også her kan det lett tenkes at en forvaltningsreaksjon vil være en mer hensiktsmessig reaksjonsform. Får for eksempel arbeidstakeren ikke den omsorgen vedkommende har krav på, fremstår et pålegg og en eventuell tvangsmulkt som mer effektivt for å oppnå dette enn et etterfølgende overtredelsesgebyr.

Brudd på de bestemmelsene i kap. IX Skipstjenesten som gjelder forhold av utpreget privatrettslig karakter, anser utvalget det som hovedregel ikke relevant å sanksjonere med overtredelsesgebyr. Utvalget foreslår derimot at at det bør kunne ilegges overtredelsesgebyr ved brudd på drøftingsplikt etter § 9-1 annet ledd vedrørende gjennomføring av kontrolltiltak, ved brudd på plikten i § 9-6 om bestemmelser som skal være tilgjengelige om bord og ved unnlatelse av å etablere prosedyrer for behandling av klager, jf. § 9-7 annet ledd.

Når det gjelder brudd på kap. X Vern mot diskriminering mener utvalget at det ikke bør være aktuelt å sanksjonere overtredelser med overtredelsesgebyr. Kapitlet gir arbeidstaker rett til oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers eller rederiets skyld, samtidig som brudd på reglene kan bringes inn for likestillings- og diskrimineringsapparatet, se punkt 17.5. Likestillings- og diskrimineringsombudet kan gi uttalelse om hvorvidt et forhold er i strid med forbudet, og skal søke å oppnå at partene frivillig retter seg etter uttalelsen. Dersom frivillig ordning ikke oppnås, kan ombudet forelegge saken for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kan treffe vedtak om det foreligger brudd på diskrimineringsbestemmelsene. Nemnda kan pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. Utvalget viser også til begrunnelsen for ikke å straffesanksjonere overtredelse av diskrimineringsbestemmelsene i 2009, se punkt 19.4.1. Selv om dette ikke utelukker en adgang til å ilegge overtredelsesgebyr ved lovbrudd, mener utvalget at de hensyn departementet pekte på, også har vekt i forhold til spørsmålet om overtredelsesgebyr.

Overtredelse av kap. XI Informasjon og drøfting anser utvalget det er behov for å kunne sanksjonere med overtredelsesgebyr. Utvalget har som nevnt ovenfor foreslått mulighet for overtredelsesgebyr ved brudd på andre bestemmelser som inneholder en plikt til drøfting. Etter utvalgets oppfatning kan en trussel om overtredelsesgebyr være et effektivt virkemiddel for å sikre at nødvendige drøfting gjennomføres.

19.5.5.3 Adressaten for overtredelsesgebyr

Etter skipssikkerhetsloven kan det ilegges overtredelsesgebyr overfor enkeltpersoner i rederiadministrasjonen, skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord, jf. ssl. § 55. I tillegg kan rederiet ilegges gebyr etter ssl. § 56. I praksis er det som regel rederiet som får overtredelsesgebyr etter skipssikkerhetsloven og departementet er ikke kjent med at enkeltpersoner i rederiadministrasjonen er blitt ilagt gebyr.

Skipsarbeidsloven oppstiller i svært begrenset omfang plikter for skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord. Pliktene etter loven er i all hovedsak lagt til arbeidsgiveren og rederiet. Utvalget ser ikke et behov for å kunne ilegge andre enn arbeidsgiveren og rederiet overtredelsesgebyr. Reaksjoner fra arbeidsgiver/rederi vil være tilstrekkelig overfor arbeidstakere som bryter loven. Etter utvalgets oppfatning vil det heller ikke være aktuelt å ilegge personer i administrasjonen hos rederiet/arbeidsgiver overtredelsesgebyr. Når dette er gjort i skipssikkerhetsloven, skyldes det blant annet at personer i rederiadministrasjonen, for eksempel «utpekt person» (designated person), er pålagt særskilte plikter knyttet til sikkerhetsstyringen. Tilsvarende plikter er ikke oppstilt i eller i medhold av utkastet til skipsarbeidslov.

19.5.5.4 Forslag til lovbestemmelse

Utvalget foreslår en bestemmelse om overtredelsesgebyr i loven. Bestemmelsen angir konkret de begrensede områder hvor et overtredelsesgebyr vil være aktuelt gjennom henvisning til spesifikke lovbestemmelser. Bestemmelsen retter seg bare

mot arbeidsgiver eller rederi, og bør etter utvalgets mening for øvrig innholdsmessig tilsvare ssl. § 56. Utvalgets lovutkast er derfor i det vesentlige i samsvar med denne bestemmelsen.

Selv om det ikke blir foreslått at enkeltpersoner skal kunne ilegges gebyr, bør deler av ssl. § 55 også inntas i skipsarbeidsloven. Det gjelder for det første bestemmelsen i ssl. § 55 fjerde ledd, som slår fast at overtredelsesgebyr kan ilegges etter faste satser eller utmåles i det enkelte tilfellet. Skal det anvendes faste satser, må disse fremgå av forskrift gitt i medhold av loven. Er det ikke aktuelt med faste satser, må det i forskrift angis hvilke momenter det særlig skal legges vekt på ved utmålingen, og det skal fastsettes et maksimum. Fjerde ledd fastslår også at oppfyllelsesfristen for overtredelsesgebyr er fire uker fra vedtaket ble truffet. I tillegg er det naturlig å innarbeide forskriftsadgangen i ssl. § 55 femte ledd i skipsarbeidsloven.

Utvalget mener også det vil være hensiktsmessig å gi ssl. § 57 om inndrivelse tilsvarende anvendelse.

19.6 Spesielle merknader til kapittel XII

Til § 12-1 Tilsyn og sertifisering

Bestemmelsen er ny, men viderefører det materielle innhold som ble vedtatt i 2008 som nytt kap. VI i sjømannsloven (ikke i kraft).

Første ledd slår fast at det føres tilsyn med loven etter bestemmelsene i tredje ledd, hvilket i realiteten innebærer etter tilsynsreglene i skipssikkerhetsloven. For skip som omfattes av MLC er det en uttrykkelig tilsynsplikt innenfor avgrensede områder av loven, se punkt 19.2.1.

Annet ledd bestemmer at Kongen skal utpeke hvem som har tilsynsmyndighet etter loven. Bestemmelsen tilsvarer ssl. § 41 første ledd. Sjøfartsdirektoratet er utpekt som tilsynsmyndighet etter skipssikkerhetsloven og det samme vil være naturlig etter en ny skipsarbeidslov.

Tredje ledd fastslår hvilke bestemmelser i skipssikkerhetsloven om tilsyn og sertifisering som skal gjelde tilsvarende for skipsarbeidsloven. For det første er den sentrale sertifikatbestemmelsen (ssl. § 13) gjort gjeldende, med den følge at det i medhold av skipsarbeidsloven foreligger hjemmel til å utstede MLC-sertifikat om arbeids- og levevilkår. Sertifikat vil bli utstedt til de skip konvensjonen krever sertifikat for, det vil si skip med en bruttotonnasje på over 500 i utenriks fart. For andre skip er det forutsatt at arbeids- og levevilkår skal omfattes av fartssertifikatet.

Tredje ledd gir dessuten bestemmelsene i ssl. § 41 annet og tredje ledd anvendelse. Det vil dermed være adgang til å delegere tilsynet til anerkjente klassifikasjonsselskaper ved en utvidelse av klasseavtalene i forbindelse med gjennomføringen av MLC.

I skipssikkerhetslovens tilsynskapittel er §§ 43 til 46 og 48 gitt tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter skipsarbeidsloven. Når §§ 42 og 47 ikke er gjort gjeldende gjennom § 12-1, skyldes det at § 42 omhandler sikkerhetsstyringssystem, som ikke er aktuelt i skipsarbeidsloven, mens § 47 om rapportering gjelder forhold som ikke er relevante for skipsarbeidsloven.

Bestemmelsen inneholder ingen forskriftsfullmakt, siden de bestemmelsene det vises til i skipssikkerhetsloven allerede inneholder forskriftsfullmakter. Forskrifter om tilsyn og sertifisering i sammenheng med skipsarbeidsloven vil således forankres i utkastet § 12-1, jf. den aktuelle forskriftshjemmel i ssl. §§ 13, 41, 43 til 46 og 48.

Til § 12-2 Forvaltningstiltak

Bestemmelsen er ny, men viderefører det materielle innhold som ble vedtatt i 2008 som nytt kap. VII i sjømannsloven (ikke i kraft).

Bestemmelsen slår fast at for forvaltningstiltak gjelder det som er bestemt i ssl. §§ 49 til 52. Når tilsynsmyndigheten treffer et forvaltningstiltak i medhold av skipsarbeidsloven, må det således hjemles i § 12-2, jf. den aktuelle bestemmelsen i skipssikkerhetsloven.

Det er ikke vist til ssl. § 53 (stansing og bording av skip i fart) og § 54 (nektelse av adgang til norsk sjøterritorium). Det er tvilsomt om brudd på skipsarbeidsloven gir norske myndigheter rett til å iverksette denne typen tiltak overfor utenlandske skip. Det anses uansett ikke å være et praktisk behov for slike regler i skipsarbeidsloven.

Til § 12-3 Overtredelsesgebyr

Bestemmelsen er ny, men bygger langt på vei på tilsvarende bestemmelser i ssl. §§ 56 til 57, se også § 55.

Første ledd gir tilsynsmyndigheten hjemmel til å ilegge arbeidsgiveren overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av arbeidsgiveren har overtrådt en eller flere av de angitte bestemmelsene. Etter utkastet § 12-1 annet ledd fastsetter Kongen hvem som skal ha tilsynsmyndighet etter loven. Utvalget behøver derfor ikke å ta stilling til hvem som skal ha den personellmessige kompetansen til å treffe vedtak om overtredelsesgebyr.

Hjemmelen til å ilegge overtredelsesgebyr er etter *første og annet ledd* av fakultativ karakter; tilsynsmyndigheten «kan» ilegge overtredelsesgebyr. Tilsynsmyndigheten må altså selv avgjøre om det er hensiktsmessig med en slik reaksjon. Gjennom bruken av ordet «kan» uttrykkes også at tilsynsmyndigheten må velge spor der det både er hjemmel for administrativ sanksjon og straff. Tilsynsmyndigheten må således bestemme seg for om den vil forfølge saken forvaltningsrettslig gjennom vedtak om overtredelsesgebyr eller påtalerettslig. Valget er endelig; tilsynsmyndigheten kan ikke forfølge saken med et overtredelsesgebyr der overtredelsen er anmeldt til politiet og politiet velger å henlegge saken.

Første ledd bruker uttrykket «noen som har handlet på vegne av arbeidsgiveren». Overtredelsen må følgelig være begått av noen som har opptrådt «på vegne av» arbeidsgiveren. Vedkommendes hjemmel for å handle kan følge av lov, forskrift, sedvane, stilling, verv eller avtale. Hvem som er arbeidsgiver fremgår av § 2-1.

Bestemmelsene nevnt i første ledd er de bestemmelser hvor utvalget har funnet det hensiktsmessig med overtredelsesgebyr, se nærmere i punkt 19.5.5.2. Også for overtredelse av forskrifter gitt i medhold av disse bestemmelsene vil tilsynsmyndigheten ha hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr. Når det spesielt er henvist til § 2-2 første ledd, er det for å understreke at de angitte bestemmelsene er det arbeidsgiveren som har plikt til å sørge for blir overholdt.

Annet ledd gir tilsynsmyndigheten hjemmel til å ilegge rederiet overtredelsesgebyr. Hvem rederiet er fremgår av § 2-3. Slikt gebyr kan pålegges rederiet i to litt ulike situasjoner. For det første kan overtredelsesgebyr ilegges rederiet hvor noen som har handlet på vegne av rederiet har overtrådt bestemmelsene i § 9-1 annet ledd eller § 9-7. Dette er bestemmelser som rederiet selv har en plikt til å sørge for blir overholdt, jf. henvisningen til § 2-4 annet ledd. For det annet kan overtredelsesgebyr også pålegges rederiet der en bestemmelse som nevnt i første ledd er overtrådt av noen som har handlet på vegne av rederiet. Bestemmelsene nevnt i første ledd har rederiet ikke en plikt til å sørge for at blir overholdt; denne sørge for-plikten ligger på arbeidsgiveren, jf. første ledd. Men rederiet har i medhold av § 2-4 første ledd en plikt til å påse at disse bestemmelsene blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet. Det er brudd på denne påse-plikten fra noen som har handlet på vegne av rederiet som kan sanksjoneres med overtredelsesgebyr mot rederiet, jf. henvisningen til § 2-4 første ledd i annet ledd.

Overtredelsen skal være begått av noen som har «handlet på vegne av» rederiet. Uttrykket tar primært sikte på personer ansatt i rederiet, som administrerende direktør og andre personer i rederiadministrasjonen. Men uttrykket vil også kunne ramme personer som opptrer på vegne av rederiet uten å være ansatt i rederiet, som innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere. Ansatte i et managementselskap eller lignende, som er engasjert av rederiet for å utføre visse oppdrag eller tjenester for rederiet, er eksempler på dette.

Tredje ledd fastslår at det kan ilegges overtredelsesgebyr mot arbeidsgiveren eller rederiet etter første og annet ledd, selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Det betyr at det er snakk om en sanksjon som ilegges arbeidsgiveren eller rederiet på objektivt grunnlag. Det kan følgelig treffes vedtak om overtredelsesgebyr for arbeidsgiveren eller rederiet både for anonyme og kumulative feil. Med anonyme feil siktes det til tilfeller hvor noen har opptrådt uaktsomt, men hvor gjerningspersonen ikke kan utpekes. Kumulative feil innebærer at flere personer kan ha utvist feil uten at den enkelte kan sies å ha opptrådt uaktsomt, men hvor uaktsomhet foreligger når feilene legges sammen. Men ansvaret rekker enda lenger. Med unntak for hendelige uhell og force majeuretilfeller er ansvaret således objektivt. Om det er utvist skyld og graden av denne vil imidlertid ha betydning ved vurderingen av om overtredelsesgebyr skal ilegges og ved utmålingen av gebyrets størrelse, se fjerde ledd bokstav a.

Fjerde ledd angir hvilke momenter det særlig skal legges vekt på ved avgjørelsen av om arbeidsgiveren eller rederiet skal ilegges overtredelsesgebyr og ved utmålingen av gebyret. Oppregningen er ikke uttømmende, jf. uttrykket «særlig». Av momenter som ikke er omfattet av oppregningen vil særlig overtredelsesgebyrets preventive virkning være relevant.

Bokstav a fastslår at det skal legges vekt på hvor alvorlig overtredelsen er. Det må ses hen til overtredelsens omfang og virkninger, og til den utviste skyld. Flere av bestemmelsene som det kan ilegges overtredelsesgebyr for skal sikre en bestemt opptreden fra arbeidsgiverens eller rederiets side, slik at arbeidstakerne får de rettighetene som lov og forskrift gir. Gjentatte brudd på slike bestemmelser tyder på manglende respekt for reglene, og vil etter omstendighetene kunne gi grunnlag for overtredelsesgebyr.

Bokstav b fastsetter at det kan ilegges overtredelsesgebyr der overtredelsen kunne ha vært forebygget gjennom interne systemer eller ved

instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak. Bestemmelsen understreker viktigheten av at både arbeidsgiveren og rederiet har et opplegg for å sikre etterlevelse av de plikter som påhviler dem.

Bokstav c fremhever som et vesentlig moment om overtredelsen er begått for å fremme arbeidsgiverens eller rederiets interesser. Har arbeidsgiveren eller rederiet tatt «snarveier» for å unngå utgifter, vil dette måtte tillegges betydelig vekt ved spørsmålet om de skal ilegges overtredelsesgebyr.

Bokstav d fastslår at det skal være et relevant moment om rederiet eller arbeidsgiveren har eller kunne oppnådd en fordel av overtredelsen. Det behøver ikke å være en økonomisk fordel. Bestemmelsen står nært bokstav a, men bokstav d ser isolert på fordeler og trekker ikke inn de samlede konsekvenser for arbeidsgiver og rederi.

Bokstav e gjør gjentakelse til et relevant moment. At overtredelsen ikke er en engangsforeteelse, men gjentas en eller flere ganger, tyder på at arbeidsgiveren eller rederiet ikke har gode nok rutiner, eventuelt at de ikke tar den relevante bestemmelsen alvorlig. Gjentakelse kan derfor være et skjerpende moment.

Bokstav f peker på arbeidsgiverens eller rederiets økonomiske evne som et relevant moment. Momentet vil først og fremst ha betydning ved utmålingen av et eventuelt overtredelsesgebyr. Skal gebyret ha den tilsiktede preventive virkning, må sanksjonen være følbar. Samtidig må den ikke oppfattes som urimelig eller uforholdsmesig. Ved vurderingen av økonomisk evne må både driftsinntekter og resultat, men også egenkapitalen hos arbeidsgiver eller rederi, kunne tillegges vekt.

Femte ledd gir bestemmelser i skipssikkerhetslovens kapittel om overtredelsesgebyr tilsvarende anvendelse. Det er for det første snakk om ssl. § 55 fjerde ledd, som fastsetter at gebyret kan fastsettes til faste satser eller utmåles i det enkelte tilfelle. Uavhengig av hvilket alternativ som velges, skal det i forskrift gis nærmere regler. Bestemmelsen fastslår også at oppfyllelsesfristen for et overtredelsesgebyr er fire uker fra vedtaket ble truffet.

For det annet er det snakk om ssl. § 55 femte ledd, som henviser til departementets hjemmel til å gi nærmere forskrift om ilegging av overtredelsesgebyr og angir hva forskriften blant annet kan omhandle.

For det tredje gjelder det ssl. § 57, som gir regler om inndrivelse av overtredelsesgebyr, og herunder fastslår at overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

Til § 12-4 Straff

Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 54C (ikke i kraft), med en liten endring. Når det gjelder bakgrunnen for bestemmelsen og de overveielser som ble gjort ved vedtagelsen av sjml. § 54C, viser utvalget til punkt 19.4.

Sjml. § 54C straffer den som på vegne av rederiet forsettlig eller grovt uaktsomt lar en arbeidtaker være ansatt på vesentlig andre vilkår enn dem som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for arbeidstakeren. Etter utvalgets forslag er det arbeidsgiveren, og ikke rederiet, som har den primære plikten til å sørge for gjennomføring av forhold knyttet til arbeidsavtalen. Utvalget foreslår derfor at straffebudet også rammer overtredelse av fastsatte bestemmelser fra noen på vegne av arbeidsgiveren. Siden rederiet har en omfattende påse-plikt i forhold til de relevante bestemmelsene i henhold til § 2-4 første ledd, er det imidlertid nødvendig at bestemmelsen fortsatt rammer overtredelse av fastsatte bestemmelser fra noen på vegne av rederiet.

Straffebestemmelsen vil først og frem ramme det forhold at det er mangler ved arbeidstakerens arbeidsavtale, herunder at det ikke foreligger avtale overhodet. Men bestemmelsen vil også ramme arbeidsavtaler som oppstiller kontraktsvilkår, herunder lønnsbetingelser, som er i strid med lov, forskrift eller tariffbestemmelser som gjelder for vedkommende arbeidstaker. Manglende oppfyllelse fra arbeidsgiverens/rederiets side av en arbeidsavtale som det i seg selv ikke er mangler ved, vil derimot ikke rammes av bestemmelsen. Dette stemmer med hvordan sjml. § 54C er forstått.[11]

På samme måte som sjml. § 54C opererer bestemmelsen med et vesentlighetskrav. Det må følgelig foreligge et ikke ubetydelig avvik i arbeidsavtalen fra lov, forskrift eller tariffavtale for at forholdet skal være straffbart. Det vil særlig være grunn til å reagere med straff der overtredelsen gjelder flere arbeidstakere, der proforma avtaler er inngått for å dekke over de reelle kontraktsvilkårene, eller der graden av skyld må karakteriseres som grov.

Skyldkravet er som i sjml. § 54C satt til forsettlig eller grov uaktsom overtredelse, og strafferammen er bøter eller fengsel inntil seks måneder.

---

[11] Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 370.

Kapittel 20
Øvrige bestemmelser

20.1 Innledning

Lovutkastet kap. XIII regulerer tre spørsmål; ikrafttreden av loven (§ 13-1), endringer i annen lovgivning (§ 13-2) og fravik fra loven i henhold til NIS-loven § 8 første ledd (§ 13-3).

Endringer i annen lovgivning dreier seg først og fremst om endringer skipssikkerhetsloven (punkt 20.2). Det er imidlertid også nødvendig med visse tilpasninger i NIS-loven (punkt 20.3) og diskrimineringsombudsloven (punkt 20.4). Det er gitt spesielle merknader til de enkelte bestemmelsene (punkt 20.5).

20.2 Behovet for endringer i skipssikkerhetsloven

I utvalgets mandat heter det: «Videre bør utvalget vurdere om grensegangen som er foretatt mellom bestemmelsene i skipssikkerhetsloven og sjømannsloven, er hensiktsmessig.» Som allerede omtalt i punkt 7.9, er utvalget kommet til at det vil være fornuftig å foreta en viss nyordning når det gjelder hvilke spørsmål som behandles i henholdsvis skipssikkerhetsloven og i en ny skipsarbeidslov, og der alle krav knyttet til skipet som arbeidsplass så langt det er hensiktsmessig samles i skipssikkerhetsloven.

En slik utvidelse av skipssikkerhetslovens virkeområde gjør det for det første nødvendig å foreta en viss utvidelse av lovens formål. Det må gå uttrykkelig frem av formålsbestemmelsen at et viktig siktemål med loven er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø om bord på skipet, ved siden av trygge arbeidsforhold.

Når det gjelder reguleringen i ssl. kap. 4 om personlig sikkerhet for personer som arbeider om bord, må den utvides til en generell regulering av arbeidsmiljøet på skip. Utvalget har vurdert en egen bestemmelse i kapitlet som fastslår kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men er kommet til at dette ikke er nødvendig. I stedet vil utvalget for det første foreslå at overskriften til kap. 4 endres, slik at det klart fremgår at kapitlet omhandler arbeidsmiljø ved siden av personlig sikkerhet. I tillegg foreslår utvalget å presisere at sikring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal ha en sentral plass ved vurderingen av om de tiltak rederiet (§ 21) og skipsføreren (§ 22) skal sørge for etter bestemmelsene er oppfylt.

Endringen av sjømannsloven i 2008 innførte i § 55 (ikke i kraft) plikt for skip over en viss størrelse til å ha et sertifikat for arbeids- og levevilkår. Sertifikatet skulle dokumentere at skipet på tidspunktet for utstedelsen tilfredsstilte de krav til arbeids- og levevilkår som er fastsatt i eller i medhold av sjømannsloven. Utvalget har funnet det mer hensiktsmessig å plassere denne bestemmelsen i skipssikkerhetsloven, siden viktige forhold som sertifikatet omhandler vil være regulert i eller i medhold av denne loven. Siden enkelte spørsmål knyttet til arbeids- og levevilkår for de som har sitt arbeid om bord vil være regulert i skipsarbeidsloven, er det imidlertid nødvendig at bestemmelsen også henviser til de kravene som er stilt der.

Det følger av ssl. § 6 første ledd at rederiet har en overordnet plikt til å påse at blant annet driften av skipet skjer i samsvar med reglene gitt i eller i medhold av loven. Rederiet har også plikt til å sørge for at lovens krav oppfylles, med mindre en slik sørge for-plikt uttrykkelig er pålagt skipsføreren, se § 6 annet ledd. I forhold til bestemmelsene i ssl. kap. 4, har skipsføreren en slik sørge for-plikt i forhold til reglene i § 22 om tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord og § 24 om hviletid, se § 29 første ledd. Samtidig har skipsføreren en medvirkningsplikt i forhold til de andre bestemmelsene i kap. 4. Samlet sett innebærer dette at plikter som knytter seg til arbeidsmiljøet om bord dermed blir pålagt dem som i første rekke har mulighet for å sikre at de etterleves i praksis, nemlig rederiet og skipsføreren.

Skipssikkerhetsloven, slik den lyder i dag, kjenner ikke arbeidsgiveren og pålegger derfor heller ikke arbeidsgiveren plikter etter loven. Når loven utvides til å omfatte en generell plikt til å

sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø om bord, er det imidlertid naturlig å supplere rederiets og skipsførers ansvar etter loven med et ansvar også for arbeidsgiver, se punkt 7.9.2. Det er riktignok ikke grunn til å svekke den ansvarsplasseringen som kap. 4 i dag oppstiller, med rederiets overordnede påse-plikt og med fordeling av sørge for-pliktene mellom rederiet og skipsføreren.

Utvalget vil derfor foreslå at arbeidsgiver pålegges en plikt til å medvirke til oppfyllelse av skipssikkerhetslovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter kap. 4. En slik medvirkningsplikt for arbeidsgiveren vil kunne ansvarliggjøre arbeidsgiveren for så vidt angår forhold som denne er nærmest til å ha oversikt over og mulighet til å gjøre noe med. Spesielt kan det være grunn til å peke på arbeidsgiverens plikt til å samarbeide med andre for å gjøre arbeidsmiljøet om bord best mulig. Først og fremst vil dette gjelde overfor rederiet og skipsføreren, men andre arbeidsgivere med ansatte om bord på skipet vil også være aktuelle samarbeidspartnere.

Utvalget har ikke foreslått å utarbeide fullstendige tilsynsregler i skipsarbeidsloven, men i stedet la tilsynsreglene i skipssikkerhetsloven være felles for de to lovene, se punkt 19.2. Et slikt grep medfører en lovteknisk forenkling og klargjøring, men gjør det nødvendig å foreta visse mindre endringer i ssl. kap. 7 og 8 om tilsyn og forvaltningstiltak.

20.3 Behovet for endringer i NIS-loven

NIS-loven § 8 første ledd fastsetter at flere av bestemmelsene i sjømannsloven kan fravikes ved tariffavtale for NIS-skip. Denne muligheten er benyttet, se også punkt 7.11.

Utvalget finner at en slik mulighet for fravik må videreføres for skipsarbeidsloven. Siden skipsarbeidsloven er foreslått gjort ufravikelig, jf. § 1-3 første ledd, er det tatt inn en uttrykkelig fravikshjemmel, se § 1-3 annet ledd. Hvordan og for hvilke bestemmelser fravik kan skje, er det fortsatt mest hensiktsmessig å fastsette i NIS-loven. *Medlemmet Bondi* viser likevel til sin dissens nedenfor.

Når det gjelder hvordan fravik skal skje, ved unntak direkte i loven eller som i dag ved tariffavtale mellom partene, viser utvalget til fremstillingen i punkt 7.11. Utvalget har ved valget mellom de to alternativene delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) ønsker å videreføre det systemet som finnes i NIS-loven i dag, slik at NIS-loven åpner for at det kan gjøres fravik i forhold til visse bestemmelser i loven, men at det nærmere innhold av fraviket er underkastet forhandlinger mellom avtalepartene og fastsettes i tariffavtale. Fra mindretallet Bondis side er det påpekt at en slik ordning vil kunne skape usikkerhet knyttet til iverksettingen av ny skipsarbeidslov og endringene i NIS-loven, en usikkerhet som er uheldig for hele NIS-systemet. De gjeldende tariffavtalene er to- eller fireårige, og det hevdes at nye tariffavtaler ikke vil kunne være på plass til disse lovene trer i kraft. *Flertallet* antar at dette problemet må kunne la seg løse enkelt. Det må være tilstrekkelig at det nærmere innhold av fravikene fastsettes etter forhandlinger mellom partene i en protokoll til vedkommende tariffavtale. *Flertallet* har fått forsikringer fra organisasjonene på arbeidstakersiden om at slike forhandlinger vil kunne gjennomføres i god tid før ny skipsarbeidslov og endringene i NIS-loven trer i kraft, som tidligst kan skje 20. august 2013.

Mindretallet (Bondi) har ved vurderingen av hvilke bestemmelser det burde gjøres unntak fra, tatt utgangspunkt i at alle bestemmelsene det åpnes for å gjøre unntak for i NIS-loven § 8 må videreføres i forhold til skipsarbeidsloven og at det også må gjøres nye unntak under hensyn til registerets konkurranseevne. Det er i forarbeidene til NIS-loven gitt følgende begrunnelse for adgangen til å gjøre unntak fra bestemmelsene i sjømannsloven for NIS:

> «Bakgrunnen for forslaget om å kunne fravike bestemmelser i sjømannsloven er ønsket om noe større fleksibilitet av hensynet til registerets konkurranseevne. Videre er enkelte av bestemmelsene særnorske i den forstand at besetningsmedlemmer fra andre land kan være mindre interessert i de rettigheter som disse gir. Valg av verneregler om sosiale forhold vil være meget uensartet mellom personer fra ulike land og det er derfor praktisk at det er adgang til å avtale ordninger basert på de forholdene som sjøfolkene ombord på skipene i dette register tillegger vekt.»[1]

Etter *mindretallets* oppfatning gjør hensynet til registerets konkurranseevne seg gjeldende med om mulig enda større styrke i dag idet NIS' konkurransedyktighet i forhold til andre lands registre er svekket, blant annet fordi mange rederier

[1] Ot.prp. nr. 45 (1986-87) s. 25.

oppfatter rammevilkårene for NIS som uforutsigbare. *Mindretallet* går derfor inn for et nytt tredje ledd i lovutkastet § 1-2 som fastsetter at utvalgte bestemmelser ikke gjelder for arbeidstakere på skip registrert i NIS, men at det åpnes for å gjøre unntak fra dette i tariffavtale. Nåværende tredje ledd blir da nytt fjerde ledd.

Mindretallet foreslår på denne måten å speilvende dagens løsning om at unntak kan gjøres i tariffavtale, slik at utgangspunktet er at bestemmelsene ikke gjelder med mindre annet er avtalt i tariffavtale. Dette er også i tråd med føringene i forarbeidene til NIS-loven som nevnt ovenfor, der det altså sies at verneregler om sosiale forhold vil kunne variere fra land til land slik at det er praktisk å avtale ulike ordninger for de ulike land. Det er logisk å plassere bestemmelsen i skipsarbeidsloven ettersom det vil det være lite oversiktlig og hensiktsmessig om unntaksbestemmelsen fra skipsarbeidsloven ble plassert i en annen lov (NIS-loven).

I dag er utgangpunktet det motsatte av det som her foreslås, ved at NIS-loven § 8 åpner for at det kan gjøres unntak for utvalgte bestemmelser i tariffavtale. Ved vedtakelsen av NIS-loven og etableringen av NIS i 1987 eksisterte det ingen tariffavtaler for NIS-skip. Dagens unntak er ikke kontroversielle idet man i alle de utenlandske NIS-overenskomstene har benyttet seg av den adgang til unntak som loven åpner for. Det antas at den nye loven vil tre i kraft samtidig med at MLC trer i kraft 20. august 2013. Uten en lovbestemmelse der det gjøres unntak direkte i loven, vil unntakene fra de nye bestemmelsene som kommer i skipsarbeidsloven ikke gjelde før det eventuelt blir unntak i tariffavtalene. Samtlige av de overenskomster som inngås mellom Norges Rederiforbund og de utenlandske fagforeningene har en løpetid på to år (gjeldende avtaler utløper ved årsskiftet 2013/2014 og 2014/2015). Det er avgjørende å sikre at alle unntakene for NIS trer i kraft samtidig med at skipsarbeidsloven trer i kraft, og at det heller ikke etableres en ordning som vil medføre at det kan oppstå usikkerhet knyttet til om det vil bli gjort unntak. Ved å velge mindretallets modell gis også et viktig signal om at NIS fortsatt skal være er et internasjonalt konkurransedyktig skipsregister.

Flertallet har videre drøftet behovet for en «reserveløsning» for det tilfelle at det ikke har lykkes avtalepartene å komme til enighet om en (protokoll til) tariffavtale på det tidspunkt da loven forutsettes å tre i kraft. *Flertallet* har på dette punkt delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet blant flertallets medlemmer (Bull, Barstad, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem og Thomassen) vil gi departementet hjemmel til i forskrift å fastsette det nærmere innhold av fravikene, dersom avtalepartene mot formodning ikke skulle ha oppnådd enighet på det tidspunkt loven trer i kraft. Ved en slik fastsettelse forutsetter disse medlemmene at departementet må kunne ta hensyn til de synspunkter som er gjort gjeldende fra begge parters side i de foregående forhandlingene.

Mindretallet blant flertallets medlemmer (Avløyp, Berg og Mordt) kan ikke slutte seg til forslaget fra flertallet blant flertallets medlemmer om at unntakene blir å fastsette av departementet dersom tariffpartene ikke innen lovens ikrafttredelse har blitt enige om hvilke unntak som skal gjelde.

Mindretallet blant flertallets medlemmer vil i den forbindelse understreke at det hele tiden har vært en forutsetning at NIS skal være et kvalitetsregister underlagt norsk lov. For å sikre balansen mellom det å etablere et konkurransedyktig register og å sikre vernelovgivningen for arbeidstakerne i registeret, har arbeidslivets parter i næringen blitt ansett best til å balansere disse interessene gjennom forhandlinger om tariffavtaler. Verneregler skal regulere sosiale forhold som varierer i stor grad for arbeidstakere fra ulike land. Partene har derfor best forutsetning for å forhandle frem hvilke unntak som skal gjelde og fastsette løsninger som trer i stedet for lovens krav. Det at loven forutsetter tariffavtale for fravik, er et vesentlig incitament for partene til å finne løsninger. En bestemmelse om at departementet kan fastsette unntak vil forrykke denne balansen, samtidig som en ikke får andre løsninger tilpasset arbeidstakere fra de forskjellige land.

Det samlede utvalget redegjør i de spesielle merknadene til NIS-loven § 8-1 første ledd for hvilke bestemmelser i skipsarbeidsloven som det åpnes for fravik fra. Som retningslinje har utvalget lagt til grunn at det kan gjøres fravik for bestemmelser i skipsarbeidsloven som viderefører de nåværende fraviksbestemmelser i NIS-loven. Tilsvarende gjelder hvor en bestemmelse i skipsarbeidsloven regulerer samme eller tilnærmet samme spørsmål som i NIS-loven. Samme løsning må også gjelde for bestemmelser i skipsarbeidsloven som ikke har noen direkte parallell i NIS-loven, men som står i nær sammenheng med bestemmelser som er forutsatt unntatt. Endelig må bestemmelser i skipsarbeidsloven som innfører nye verneregler, for eksempel etter mønster av arbeidsmiljøloven, kunne fravikes.

På den annen side sier det seg selv at bestemmelser som er nødvendige for å kunne oppfylle kravene i MLC, må gis anvendelse i forhold til NIS-skip. Der det i lovutkastet er foreslått regler som innebærer en overoppfylling av MLCs krav, er det likevel tilstrekkelig at MLCs krav oppfylles.

20.4 Behovet for endringer i diskrimineringsombudsloven

Som nevnt i punkt 17.5 finner utvalget det naturlig at det håndhevingsapparatet som er etablert i forhold til diskriminering på land også får kompetanse til å håndheve diskriminering på skip. Utvalget foreslår derfor en mindre endring i diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd, ved at det gjøres henvisning til diskrimineringsbestemmelsene i skipsarbeidsloven kap. X.

20.5 Spesielle merknader til kapittel XIII

Til § 13-1 Ikrafttreden

Bestemmelsen fastsetter at loven gjelder fra det tidspunkt Kongen bestemmer.

Før loven settes i kraft vil det være nødvendig med en gjennomgang av det eksisterende forskriftsverket, for å bringe på det rene om og eventuelt med hvilke endringer det kan anvendes under en ny skipsarbeidslov. Utvalget peker på at Sjøfartsdirektoratet allerede har gjort betydelig arbeid med å gjennomgå forskriftsverket i forbindelse med endringene i sjømannsloven i 2008. Mye av dette arbeidet vil kunne brukes i forbindelse med skipsarbeidsloven.

Til § 13-2 Endringer i andre lover

Bestemmelsen fastsetter at det fra den tid loven trer i kraft, gjøres endringer i diverse bestemmelser i skipssikkerhetsloven, i en bestemmelse i NIS-loven og i en bestemmelse i diskrimineringsombudsloven.

I Skipssikkerhetsloven

Til § 1 Lovens formål

Ved at reguleringen av arbeidsmiljøet til sjøs nå i sin helhet legges til skipssikkerhetsloven, er det nødvendig å gjøre en mindre presisering i § 1 om lovens formål. Istedenfor uttrykket «sikre et godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skip», er det nå sagt at et viktig formål med loven er å «sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skip». Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er et anerkjent begrep i arbeidsmiljørettslig sammenheng, og selv om det ikke brukes i formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven, mener utvalget at bruken av uttrykket klart angir hva siktemålet med skipssikkerhetsloven skal være på dette området.

Til kapittel 4 Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

Overskriften til kapitlet er endret. Ved å tilføye «arbeidsmiljø» går det klart frem at kapitlet nå har et bredere nedslagsfelt.

Til § 21 Sikkerhetsinnretninger, utstyr mv.

Bestemmelsen er endret. Det er nå uttrykkelig sagt at ett av formålene med de tiltak som rederiet har plikt til å sørge for etter bestemmelsen, er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Til § 22 Tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord

Bestemmelsen er endret.

I *første ledd* er uttrykket «til et psykososialt arbeidsmiljø» erstattet med uttrykket «arbeidsmiljø» for å markere at hensynet til alle sider ved arbeidsmiljøet, ikke bare det psykososiale arbeidsmiljøet, skal ivaretas på en god og hensiktsmessig måte ved tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord.

I *annet ledd* er ordene «eller for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» tilføyd for å fremheve at departementet ved utarbeidelse av forskrifter kan ta hensyn til alle de kravene som stilles i første ledd.

B*okstav e* er ny. Den gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om forhold som tilsvarer dem som er omhandlet i aml. § 4-2 annet ledd.

Bokstav f er ny. Den gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om forhold som tilsvarer dem som er omhandlet i aml. § 4-2 første og tredje ledd.

Bokstav g er ny. Den gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om forhold som tilsvarer dem som er omhandlet i aml. § 4-3.

Bokstav h er ny. Den gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om forhold som tilsvarer dem som er omhandlet i aml. § 2-2 første ledd bokstav b. Plikten for rederiet til å samarbeide etter bestemmelsen gjelder samarbeid «med andre», hvilket først og fremst vil omfatte arbeidsgivere til de som har sitt arbeid om bord.

Bokstav i er ny. Den gir departementet hjemmel til å gi forskrifter om forhold som tilsvarer dem som er omhandlet i aml. § 3-6.

Til § 22A Sertifikat for arbeids- og levevilkår

Bestemmelsen er flyttet fra sjømannsloven § 55 (ikke i kraft) og er i den forbindelse endret.

I *første ledd* er det presisert at skipet, i tillegg til å tilfredsstille de krav til arbeids- og levevilkår som er fastsatt i eller i medhold av skipssikkerhetsloven, også skal tilfredsstille de krav til arbeids- og levevilkår som er fastsatt i eller i medhold av skipsarbeidsloven.

I *tredje ledd bokstav c* er henvisningen til MLC erstattet med en henvisning til relevante konvensjoner for skip og fiskefartøyer. Dette er gjort fordi det eksisterer en egen konvensjon for fiskefartøyer, nemlig ILO-konvensjon nr. 188, som det er hensikten at Norge skal ratifisere. Generaliseringen i lovteksten er også gjort for å unngå å måtte endre loven ved eventuelle nye konvensjoner på området.

Til § 25 Bo- og fritidsmiljø

Bestemmelsen er endret.

Annet ledd annet punktum gir i dag departementet hjemmel til å gi forskrifter om krav til sertifikater vedrørende arbeids- og levevilkår. Dette punktumet var ikke med i Skipssikkerhetslovutvalgets utkast, men ble tatt inn i Odelstingsproposisjonen uten nærmere forklaring. Det er ikke gitt forskrifter i medhold av bestemmelsen. Bestemmelsen foreslås opphevet som unødvendig ved siden av den foreslåtte § 22A.

Utvalget legger ellers til grunn at forskriftshjemmelen i § 25 kan anvendes til eventuelt å gi forskrifter om adskilte soverom og sanitærinnretninger for begge kjønn, jf. MLC standard A3.1 nr. 9 bokstav b om adskilte soverom for menn og kvinner og nr. 11 bokstav a om adskilte sanitærinnretninger for menn og kvinner. Hjemmelen må også kunne brukes til eventuelt å gi regler i forskrift om tilrettelegging for personer om bord med nedsatt funksjonsevne. Det er derfor ikke foreslått noen lovendringer knyttet til disse punktene.

Til § 27 Legemidler og rett til behandling av syke

Bestemmelsens overskrift er endret, for å gjøre det klart at bestemmelsens annet ledd bare handler om kompetansen (retten) til å ta syke og skadede i behandling, og ikke om plikten til slik behandling verken for skipsføreren eller andre. Pliktregelen i denne forbindelse finnes i dag i sjml. 27, og er i utvalgets forslag tatt inn i skipsarbeidsloven § 8-1.

Til § 28A Arbeidsgiverens plikter etter dette kapitlet

Bestemmelsen er ny.

Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til punkt 7.9.2 og 20.2.

Første ledd pålegger arbeidsgiveren en generell medvirkningsplikt i forhold til alle bestemmelsene i kap. 4. En forutsetning er likevel at arbeidsgiveren er en annen enn rederiet. Er rederiet og arbeidsgiveren samme rettssubjekt, følger dennes plikter av ssl. § 6.

Annet ledd gir departementet hjemmel til å gi nærmere forskrift om de kravene som stilles til arbeidsgiveren etter første ledd. Det er særskilt angitt at denne kompetansen omfatter å gi regler om plikt for arbeidsgiveren til å samarbeide med andre om arbeidsmiljøet om bord.

Til § 29 Skipsførerens plikter etter dette kapitlet

Bestemmelsen er endret.

Første ledd bokstav a er endret, ved at uttrykket «det psykososiale arbeidsmiljøet» er erstattet med uttrykket «kravene til arbeidsmiljøet». Endringen er en konsekvens av den endringen som er foreslått i ssl. § 22.

Annet ledd bokstav a er endret, ved at ordene «et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» er tilføyd. Endringen er en konsekvens av den endringen som er foreslått i ssl. § 21.

Til § 30 Plikter etter dette kapitlet for andre som har sitt arbeid om bord

Bestemmelsen er endret.

Første ledd bokstav a er endret, ved at ordene «det psykososiale arbeidsmiljøet» er erstattet med ordene «kravene til arbeidsmiljøet». Endringen er en konsekvens av den endringen som er foreslått i ssl. § 22.

Til § 41 Tilsynsmyndighet

Bestemmelsen er endret.

Tredje ledd er endret for å tilpasse teksten til sjml. § 56 (ikke i kraft) tredje ledd. Det er presisert at det kan fastsettes i forskrift at overlatelse av tilsyn kan skje i enkelttilfeller eller – som teksten nå lyder – på avgrensede områder.

Til § 43 Tilsynet med norske skip

Bestemmelsen er endret.

Første ledd er endret ved at det uttrykkelig er presisert at tilsynsplikten i forhold til norske skip også omfatter tilsyn med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord. Teksten er hentet fra sjml. § 57 (ikke i kraft) første ledd.

Tredje ledd er endret ved at det er angitt at tilsynet også kan omfatte forhold som nevnt i skipsarbeidsloven, og at formålet med tilsynet er å bringe på det rene om kravene i eller i medhold av skipssikkerhetsloven eller skipsarbeidsloven er oppfylt.

Fjerde ledd er endret ved at rederiets plikt til å be om tilsyn etter første ledd også er knyttet til skipsarbeidsloven.

Femte ledd er forenklet i forhold til tidligere.

Til § 44 Tilsynet med utenlandske skip

Bestemmelsen er endret.

I *første ledd* er det presisert at tilsyn med utenlandske skip også kan omfatte arbeidsvilkår og arbeidsmiljø for dem som har sitt arbeid om bord. Bestemmelsen tilsvarer sjml. § 59 (ikke i kraft) første ledd.

Til § 45 Plikt til å medvirke til tilsynet

Bestemmelsen er endret.

Overskriften er forenklet ved at det ikke lenger sies hvem som har plikt til å medvirke til tilsynet.

I *første ledd* er det presisert at også arbeidsgiveren skal medvirke til tilsynet. Arbeidsgiverens medvirkningsplikt vil særlig være aktuell hvor det er snakk om tilsyn knyttet til arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.

I *tredje ledd* er det presisert at tilsynsmyndighetenes adgang til kontorer også gjelder arbeidsgiverens kontorer.

Fjerde ledd inneholder en endring som er en konsekvens av endringen i tredje ledd.

Til § 46 Bistandsplikt

Bestemmelsen er endret.

Første ledd presiserer at bistandsplikten overfor utenlandske tilsynsmyndigheter også gjelder for arbeidsgiveren.

Til § 49 Pålegg om tiltak

Bestemmelsen er endret.

Første ledd gir tilsynsmyndigheten rett til å pålegge arbeidsgiveren å gjennomføre nødvendige tiltak innen en bestemt frist. Når slikt pålegg «eventuelt» kan pålegges arbeidsgiveren, forutsetter det at det er arbeidsgiveren som ikke har etterkommet kravet.

Tredje ledd inneholder en ren konsekvensendring.

Til § 50 Tvangsmulkt

Bestemmelsen er endret.

Første ledd første punktum er endret slik at tilsynsmyndigheten kan treffe vedtak om tvangsmulkt overfor arbeidsgiveren dersom denne ikke har etterkommet et pålegg etter ssl. § 49.

Tredje ledd annet punktum er endret for å ta hensyn til de særlige forhold som skal ivaretas ved brudd på skipsarbeidsloven. Ved formuleringen er det tatt utgangspunkt i den någjeldende teksten og teksten i sjml. § 62 (ikke i kraft) annet ledd.

Til § 51 Tilbaketrekking av sertifikater

Bestemmelsen er endret.

Første ledd er endret, slik at tilsynsmyndigheten gis rett til å trekke tilbake relevante sertifikater om arbeidsgiveren ikke etterkommer pålegg eller betaler gebyrer. Det er en forutsetning at det er arbeidsgiveren som har plikten til å etterkomme pålegget eller betale gebyret, jf. «eventuelt». Ved slik forsømmelse fra arbeidsgivers side vil det være sertifikatet for arbeids- og levevilkår, jf. § 22A, som vil være det relevante sertifikatet.

Til § 52 Tvangstiltak overfor skip

Bestemmelsen er endret.

Første ledd bokstav a er endret for å få frem at brudd på alle bestemmelsene i ssl. kap. 4 kan danne grunnlag for tvangstiltak overfor skip.

Bokstav b er ny, men tilsvarer sjml. § 64 (ikke i kraft) første ledd bokstav a. Bestemmelsen presiserer likevel at det avgjørende ikke er om tilsynsmyndigheten anser overtredelsen som et alvorlig brudd, men om overtredelsen objektivt sett utgjør et alvorlig brudd.

Nåværende bokstav b og bokstav c blir bokstav c og bokstav d.

Til § 72 Rett til å fremsette klage

Bestemmelsens overskrift er endret, slik at den stemmer med overskriften i utkast til skipsar-

beidslov § 9-7. «Sjømann» er ikke benyttet i skipssikkerhetsloven ellers og heller ikke i utkastet til skipsarbeidslov.

Reglene om klage til rederiet og tilsynsmyndigheten fra den som har sitt arbeid om bord bør være de samme både i skipssikkerhetsloven og i skipsarbeidsloven. Det synes mest naturlig at reglene som sådan tas inn i skipsarbeidsloven, se § 9-7, og at skipssikkerhetsloven henviser til disse reglene. Henvisningen er formulert på tilsvarende måte som i skipsarbeidsloven § 12-1 for så vidt angår tilsyn og § 12-2 for så vidt angår forvaltningstiltak.

II NIS-loven

Til § 8 første ledd

Bestemmelsen åpner for at det i tariffavtale kan gjøres fravik for nærmere angitte bestemmelser i skipsarbeidsloven. Her kommenteres de enkelte bestemmelsene:

§ 3-1 fjerde ledd: Bestemmelsen er foreslått å kunne fravikes, siden det verken anses nødvendig eller hensiktsmessig å gi departementet adgang til å gi utfyllende forskrifter for så vidt angår NIS-skip.

§ 3-3: Bestemmelsen er foreslått å kunne fravikes. Sjømannsloven pålegger ingen slik informasjonsplikt og MLC stiller heller ikke krav om det.

§ 3-4: Den foreslåtte muligheten for fravik stemmer med NIS-loven, som åpner for fravik for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 3. Det har lenge vært fast praksis å anvende midlertidige ansettelser på NIS-skip.

§ 3-5: Denne muligheten for fravik må ses som en naturlig følge av muligheten for fravik for § 3-4, siden de to bestemmelsene står i sammenheng. Bestemmelsen finnes ikke i sjømannsloven.

§ 3-6: For denne muligheten for fravik gjelder det samme som for muligheten for fravik for § 3-4. Bestemmelsen finnes ikke i sjømannsloven.

§ 3-7: For denne muligheten for fravik gjelder det samme som for muligheten for fravik for § 3-4. Bestemmelsen finnes ikke i sjømannsloven.

§ 3-8: For denne muligheten for fravik gjelder det samme som for muligheten for fravik for § 3-4. Bestemmelsen finnes ikke i sjømannsloven.

§ 5-1 annet ledd: Det er foreslått at bestemmelsen kan fravikes, siden den er ny i forhold til sjømannsloven, og dessuten må anses mindre praktisk for NIS-skip med midlertidig ansettelse.

§ 5-2 første ledd annet punktum: Denne fraviksmuligheten stemmer med NIS-loven, som åpner for fravik for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 5 nr. 6.

§ 5-2 annet ledd: Denne muligheten for fravik stemmer langt på vei med NIS-loven, som har fraviksmulighet for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 5 nr. 2.

§ 5-2 tredje ledd: Denne fraviksmuligheten stemmer med NIS-loven, som har fraviksmulighet for den tilsvarende bestemmelsen i sjml. § 5 nr. 4.

§ 5-3 annet ledd: Denne muligheten for fravik stemmer med NIS-loven, som inneholder fraviksmulighet for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 5A fjerde ledd.

§ 5-3 tredje ledd bokstav a til d: Denne muligheten for fravik stemmer i det vesentlige med NIS-loven, som har fraviksmulighet for de tilsvarende bestemmelsene i sjml. § 5A annet ledd. Fraviksmuligheten er også en konsekvens av de fraviksmulighetene som er gjort for § 3-6 og § 5-10.

§ 5-6 annet og fjerde ledd: Disse mulighetene for fravik stemmer med NIS-loven, som åpner for fraviksmulighet for de tilsvarende bestemmelsene i sjml. § 19 nr. 1 tredje, fjerde og femte ledd.

§ 5-7: Denne fraviksmuligheten stemmer med NIS-loven, som har tilsvarende fraviksmulighet for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 14.

§ 5-9: Bestemmelsen er foreslått å kunne fravikes, siden den er ny i forhold til sjømannsloven og utvalget ikke kan se at det er behov for den i NIS-sammenheng.

§ 5-10: Bestemmelsen er foreslått åpnet for fravik av samme grunn som § 5-9.

§ 5-12: Fraviksmuligheten svarer til NIS-loven, som åpner for fravik fra sjml. § 19 nr. 1 sjette ledd.

§ 6-1: Denne fraviksmuligheten stemmer delvis med NIS-loven, som åpner for fravik for sjml. § 20, som delvis dekker § 6-1. Bestemmelsen er ny i forhold til avskjed, siden NIS-loven ikke har fraviksmulighet for sjml. § 16. Utvalget finner imidlertid at det av konsekvenshensyn er naturlig med parallelle fraviksmuligheter både for oppsigelse og avskjed.

§ 6-2: For denne muligheten til fravik gjelder det samme som er sagt i kommentaren til § 6-1.

§ 6-3: For denne muligheten for fravik gjelder det samme som er sagt i kommentaren til § 6-1.

§ 7-8: Denne fraviksmuligheten stemmer delvis med NIS-loven, som åpner for fravik for den delvis parallelle bestemmelsen i sjml. § 11. Konsekvenshensyn tilsier etter utvalgets syn at den i sin helhet kan fravikes i NIS-sammenheng.

§ 7-9: Bestemmelsen er foreslått å kunne fravikes, siden den er ny i forhold til sjømannsloven og utvalget ikke kan se at det er behov for den i NIS-sammenheng.

§ 7-10: For denne fraviksmuligheten gjelder det samme som er sagt i kommentaren til § 7-9.

§ 7-11: For denne fraviksmuligheten gjelder det samme som er sagt i kommentaren til § 7-9.

§ 7-12: For denne fraviksmuligheten gjelder det samme som er sagt i kommentaren til § 7-9.

§ 8-4: Denne muligheten for fravik stemmer med NIS-loven, som åpner for fravik for den parallelle bestemmelsen i sjml. § 47.

Kap. XI: Denne muligheten for fravik stemmer i realiteten med sjml. § 34 annet ledd, som fastslår at sjml. kap. IIB bare får anvendelse på visse skip registrert i norsk ordinært skipsregister.

III Diskrimineringsombudsloven

Til § 1 annet ledd Formål og virkeområde

I § 1 annet ledd er det tilføyd en henvisning til ny skipsarbeidslov kap. X, med unntak av § 10-1 tredje ledd og § 10-9. Unntakene stemmer med tilsvarende unntak i arbeidsmiljøloven og skal forstås på samme måte.

Til § 13-3

Bestemmelsen er ment som en reserveløsning for det tilfelle at avtalepartene før loven trer i kraft ikke kommer til enighet om (ny) tariffavtale eller protokoll til en eksisterende tariffavtale om hvilke fravik fra skipsarbeidslovens regler som skal gjøres for NIS-skip. Departementet er i denne situasjonen gitt rett til å fastsette de fravik som skal gjelde. Utvalget forutsetter at departementet ved sin avgjørelse vil se hen til de forslag som har vært fremsatt fra begge parters side under forhandlingene.

Kapittel 21
Økonomiske og administrative konsekvenser

21.1 Innledning

Utvalget står samlet om de fleste forslag til ny skipsarbeidslov. Utvalget har i henhold til mandatet foretatt en fullstendig revisjon av sjømannsloven og utarbeidet utkast til en ny tidsriktig lov, tilpasset dagens forhold, herunder konvensjonen om sjøfolks rettigheter (MLC). Lovutkastet har samtidig en innebygget fleksibilitet for å kunne ivareta fremtidige endringer som følge av utviklingen i skipsfarten. Utvalget har klargjort og forenklet forholdet mellom en ny skipsarbeidslov og skipssikkerhetsloven, og foreslått en videreføring av de prinsippene for lovens anvendelse på NIS-skip som er nedfelt i NIS-lovens § 8 første ledd. Utvalget har vært opptatt av å fjerne ulikheter i reguleringen av stillingsvern mv. i arbeidsmiljøloven og ny skipsarbeidslov, samtidig som lovutkastet søker å ivareta de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart.

Stortinget vedtok i 2008 endringer i sjømannsloven med sikte på å kunne ratifisere MLC når denne konvensjonen trer i kraft. Det er nå på det rene at MLC vil tre i kraft 20. august 2013. Sjøfartsdirektoratet arbeider for tiden med forskriftsendringer som vil være nødvendige for å kunne sette 2008-endringene i kraft. Utvalget har lagt til grunn at 2008-endringene vil tre i kraft fra samme tidspunkt som MLC, med mindre det viser seg mulig å ha en ny skipsarbeidslov på plass og i kraft per dette tidspunkt.

Endringene i 2008 innebar bare en delvis revisjon av sjømannsloven. Endringene etterlot en viss spenning i regelverket, fordi begrepsbruken i gjeldende sjømannslov og i 2008-endringene ikke var samstemt, se punkt 7.5.4.

21.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

21.2.1 Konsekvenser for myndighetsfordelingen

Utkastet til ny skipsarbeidslov bygger på en opprettholdelse av gjeldende myndighetsfordeling og får ingen konsekvenser for denne fordelingen. Nærings- og handelsdepartementet, med Sjøfartsdirektoratet som underliggende etat, vil være overordnet myndighet vedrørende de forhold loven regulerer.

21.2.2 Konsekvenser i forhold til gjennomgang av regelverket

De *administrative* konsekvensene for det offentlige som følge av en ny skipsarbeidslov, ligger på flere plan. Forskrifter hjemlet i sjømannsloven og i andre lover som berøres av revisjonen, må gjennomgås. En ny skipsarbeidslov vil dessuten medføre behov for enkelte nye forskrifter. Samtidig er det grunn til å merke seg at 2008-endringen av sjømannsloven har nødvendiggjort et omfattende forskriftsarbeid fra Sjøfartsdirektoratets side for å klargjøre for gjennomføringen av MLC. En betydelig del av dette forskriftsarbeidet vil kunne anvendes også i tilknytning til en ny skipsarbeidslov.

I dag administrerer Sjøfartsdirektoratet ca. 10 forskrifter knyttet til sjømannsloven. I tillegg kommer 47 forskrifter knyttet til ssl. kap. 4 om personlig sikkerhet. Disse forskriftene må gjennomgås for å se hvilke modifikasjoner og tilpasninger som må gjøres. Endel av forskriftene vil kunne videreføres uten særlige endringer; det vil være tilstrekkelig å endre hjemmelshenvisningen og foreta visse tillempninger i virkeområdet. For en rekke av forskriftene vil det være nødvendig å endre ansvarsbestemmelsene, og eventuelt innarbeide straffebestemmelser og regler om tvangsmulkt og overtredelsesgebyr.

De *økonomiske* konsekvensene som følge av gjennomgangen av regelverket vil knytte seg til lønnskostnader i forbindelse med en midlertidig styrking av denne arbeidsoppgaven i Nærings- og handelsdepartementet og Sjøfartsdirektoratet. Nærings- og handelsdepartementet har opplyst at det antagelig vil være behov for å tilføre et halvt årsverk forut for ikrafttreden av loven. Sjøfartsdirektoratet har opplyst at det for direktoratet vil bli en del merarbeid knyttet til gjennomgangen av forskriftsverket, men uten at dette vil ha budsjettmessige konsekvenser.

21.2.3 Konsekvenser ved omorganisering av tilsynet

Lovutkastet innfører regler om tilsyn som stemmer med de reglene som ble tilføyd ved endring av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft). Om disse endringene uttalte departementet:

> «Noreg som flaggstat vil få større skyldnader til å følgje opp sjøfolks arbeids- og levevilkår om bord, inkludt utferding av sertifikat (Maritime Labour Certificate), umelde tilsyn og kontroll med framande skip som kjem til norske hamner. Men sertifiseringa vil i stor grad bli delegert til klassifikasjonsselskapa, og dette vil bli reflektrt i klasseavtalene. Klassifikasjonsselskapa må vise at dei tilfredsstiller krava i konvensjonen, før dei kan godkjennast av norske styresmakter. Denne godkjenninga vil kunne gjennomførast som ein revisjon.
>
> Dei økonomiske konsekvensane for Sjøfartsdirektoratet gjeld tilsyn med skip som ikkje er delegerte til klassifikasjonsselskapa. Det inneber truleg en meirbelastning på ca 3,5 årsverk og ein kostnad på til saman ca kr 1.750.000, som inkluderer førstegangsutferdingar, umelde tilsyn og hamnestatkontroll. Departementet legg til grunn at desse kostnadene skal takast innanfor gjeldande budsjettrammer.»[1]

Utvalgets forslag innebærer i seg selv ingen endring i disse synspunktene når det gjelder administrative og økonomiske konsekvenser.

21.2.4 Konsekvenser i forhold til reaksjonsmidler

Etter lovutkastet kap. XII om tilsyn og sanksjoner gis tilsynsmyndigheten blant annet hjemmel for å ilegge arbeidsgiveren og rederiet tvangsmulkt. Gjeldende sjømannslov har ikke regler om forvaltningstiltak, men bestemmelsen er en oppfølgning av den endring av sjømannsloven som skjedde i 2008 (ikke i kraft). Det er derfor vanskelig å se at utkastet § 12-2 om forvaltningstiltak vil ha økonomiske eller administrative konsekvenser ut over det som ble lagt til grunn i 2008.

I samme kapittel gir utkastet § 12-3 tilsynsmyndigheten hjemmel til i visse tilfelle å ilegge arbeidsgiveren eller rederiet et overtredelsesgebyr, dersom noen som handler på vegne av dem overtrer angitte bestemmelser i lovutkastet. Dette er nytt i forhold til dagens lov. Utarbeidelse og inndrivelse av overtredelsesgebyr vil kunne medføre noe økt administrasjon for Sjøfartsdirektoratet. De økonomiske konsekvensene ved innføring av overtredelsesgebyr har både en utgifts- og en inntektsside. Det vil føre til økte utgifter for Sjøfartsdirektoratet å utstede overtredelsesgebyr, men utvalget antar at det vil dreie seg om relativt beskjedne utgifter, ikke minst siden et overtredelsesgebyr ofte vil komme som en reaksjon på et allerede utført tilsyn eller ilagt pålegg. Overtredelsesgebyr vil imidlertid også gi Sjøfartsdirektoratet inntekter. Til sammenligning nevner utvalget at direktoratets inntekter i 2011 av overtredelsesgebyr ved brudd på skipssikkerhetslovens bestemmelser utgjorde i underkant av kr. 6 mill. Iallfall i en overgangsfase er det ikke grunn til å vente like store inntekter ved brudd på bestemmelser i skipsarbeidsloven.

Videre legger lovutkastet § 12-4 opp til mindre bruk av straff enn etter gjeldende regler. De foreslåtte regler stemmer med vedtatte endringer i sjømannsloven i 2009 (ikke i kraft). Det er naturlig å vente at endringene vil lede til mindre arbeid for Sjøfartsdirektoratet og påtalemyndigheten.

21.2.5 Andre konsekvenser

En ny skipsarbeidslov vil trolig føre til behov for informasjon og veiledning fra det offentlige om hvordan det nye regelverket er å forstå. Dette vil imidlertid kunne skje relativt enkelt gjennom informasjonshefter, tilpasning av myndighetenes hjemmesider og ved seminarer for næringen. Det vil også være et visst opplæringsbehov i Sjøfartsdirektoratet. Utvalget anslår at utgiftene til slike tiltak vil være marginale. Sjøfartsdirektoratet vil i tillegg måtte endre visse av sine maler som har henvisninger til lovbestemmelser som berøres av lovforslaget. Utvalget anslår at dette ikke vil medføre betydelig merarbeid.

[1] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 26.

21.3 Administrative og økonomiske konsekvenser for næringen

21.3.1 Implementering av internasjonale forpliktelser

De materielle endringene som utvalget har foreslått faller i to grupper. Én gruppe er de endringene som knytter seg til gjennomføringen av MLC. Disse endringene ble i det alt vesentlige vedtatt ved endringen av sjømannsloven i 2008 (ikke i kraft). Om disse endringene uttalte departementet:

> «Reiarlag med norskregistrerte skip over 500 bruttotonn i internasjonal fart vil få krav om eit Maritime Labour Certificate. For å få dette må reiarlaget fylle ut eit såkalla Declaration of Maritime Labour Compliance, som skal gjere greie for dei tiltaka reiarlaget har vedteke å setje i verk for å gjennomføre konvensjonskrava om bord. Såleis ventar ein at reiarlaget må kunne dokumentre prosedyrar på 14 område, og inspektøren må kunne verifisere om desse prosedyrane leier til oppfylling av krava. Sertifikatet vil måtte fornyast kvart femte år, med ei mellomliggjande synfaring to til tre år etter utferdinga. For skip som ikkje treng eit slikt sertifikat, er det meininga å utvide det såkalla fartssertifikatet.
>
> Talet på kontrollpliktige skip er vurdert til 1458. Dette fordeler seg på 681 skip som er delegerte til klassifikasjonsselskapa, og 777 som ikkje er delegerte, slik at Sjøfartsdirektoratet må gjere dei nødvendige inspeksjonane og utferdingane. Førstegangsutferding av Maritime Labour Certificate vil totalt gi utgifter på ca kr 25.000.000, og av dette vil ca kr 20.000.000 tilfelle delegerte skip. For delegerte skip er dette ca kr 30.000 per skip. For ikkje-delegerte skip vil utgiftene komme på ca kr 6.000 per skip. For delegerte skip vil dei godkjende klasseselskapa krevje inn betalinga for arbeidt sitt, mens ikkje-delegerte skip vil få fastsett eit gebyr til dekning av utgifter.»[2]

Utvalget har i sitt arbeid videreført 2008-endringene. Samtidig har utvalget lagt vekt på å tilpasse MLCs regler til en tradisjonell norsk modell, uten å komme i strid med Norges internasjonale forpliktelser, se punkt 7.5.6. Selv om det i utvalget har vært en viss uenighet om de konkrete justeringene som dette har medført, er det i hovedsak enighet om at disse justeringene ikke er betydelige hva gjelder administrative og økonomiske konsekvensene for næringen.

For så vidt angår fiskefartøyer har utvalget i tråd med mandatet lagt opp til at en ny skipsarbeidslov skal kunne medføre at ILO-konvensjon nr. 188 (ikke i kraft) om arbeidstakere på fiskefartøyer skal kunne ratifiseres. I tråd med Nærings- og handelsdepartementets syn har utvalget lagt til grunn at den någjeldende sjømannslov er i samsvar med konvensjonen, se punkt 11.3. Utvalget legger også til grunn at utkastet til ny skipsarbeidslov er i samsvar med konvensjonen. Utvalget kan dermed ikke se at ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 188 i seg selv vil påføre næringen økte omkostninger.

21.3.2 Andre endringer foreslått i ny skipsarbeidslov

Utvalget har i tråd med mandatets retningslinjer vurdert og til dels innført endringer i skipsarbeidsloven som er inspirert av tilsvarende regler i arbeidsmiljøloven. Utvalget antar at enkelte av disse endringene vil kunne medføre økte administrative og økonomiske belastninger for arbeidsgiverne og rederiene, uten at det er mulig å angi utgiftenes størrelse nærmere.

Samtidig innebærer utvalgets revisjon av sjømannsloven at man har fått en mer strømlinjeformet skipsarbeidslov, som rydder opp og forenkler et til dels komplisert og uoversiktelig regelverk. Selv om arbeidsgiverne og rederiene ved lovens ikrafttreden vil få økte belastninger og utgifter ved å gjøre seg kjent med et nytt regelverk, antar utvalget at dette er et overgangsfenomen, og at deres utgifter knyttet til administrasjon av regelverket etter hvert vil kunne stabilisere seg på et lavere nivå.

Når det spesielt gjelder skip registert i NIS, har utvalget vært enige om og lagt vekt på at en ny skipsarbeidslov ikke i særlig grad skal påvirke registerets internasjonale konkurransedyktighet, samtidig som Norge oppfyller sine internasjonale forpliktelser i henhold til MLC. De muligheter for fravik som ligger i dagens sjømannslov er derfor videreført.

[2] Ot.prp. nr. 70 (2007-2008) s. 26.

Litteraturliste

Andreassen, Jens Edvin 1983: *Innføring i mannskapsrett.* Tromsø: Eget forlag, 1983.

Bjørnaraa, Torgeir m.fl. 2000: *Norsk tjenestemannsrett*. Oslo: Tano Aschehoug, 2000.

Dalheim, Trond, Sand, Tonje Urdal og Østre, Anders 2008: *Sjømannsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2008.

Evju, Stein 1979: «Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff», i: *Arbeidsrettslige emner*. Stein Evju og Henning Jakhelln m.fl. Oslo – Bergen – Tromsø: Universitetsforlaget 1979, s. 215-376.

Evju, Stein 2003: «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», i: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 1 (2003), s. 3-32.

Falkanger, Thor og Bull, Hans Jacob 2010: *Sjørett*. 7. utg. Oslo: Sjørettsfondet Akademisk, 2010.

Fougner, Jan og Holo, Lars 2008: *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave*. 2. opplag. Oslo: Universitetsforlaget, 2008.

Jakhelln, Henning 2007: *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg., 2. opplag. Oslo: N. W. Damm & Søn, 2007.

Jakhelln, Henning 2008: «Forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i fagorganisasjon», i: *Diskriminerings- og likestillingsrett*. (Anne Hellum og Kirsten Ketscher, red.). Oslo: Universitetsforlaget, 2008, s. 293-319.

Jakhelln, Henning m.fl 2011: *Arbeidsrett.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven*. (Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth, red.). 3. utg. Oslo: Cappelen Damm AS, 2011.

Jenum Hotvedt, Marianne 2012: «Utvikling eller brudd?: Når diskrimineringsvern møter arbeidstakervern.», i: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 6 (2012), s. 141-186.

Johansen, Atle Sønstelid og Stueland, Einar 2011: *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. (red.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, 2011

Matheson, Wilhelm og Woxholth, Geir 1990: *Lovavdelingens uttalelser: (1976-1988)*. Oslo: Juridisk forlag, 1990.

Nygaard, Nils 2007: *Skade og ansvar*. 6. utg. Bergen: Universitetsforlaget, 2007.

Pettersen, Terje Hernes og Bull, Hans Jacob 2010: *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*. Oslo: Fagbokforlaget, 2010.

Skoghøy, Jens Edvin A. 2011: [Kommentarer til sjømannsloven], i: *Rettsdata Norsk Lovkommentar*. (Steinar Tjomsland, Arnfinn Bårdsen og Aage Thor Falkanger, hovedred.). Nettbasert utgave, hovedrevidert 21.06.2011.

Syse, Aslak og Helgeland, Geir 2009: «Reglene om «delt bevisbyrde» i: *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. (Helga Aune, Ole Kristian Fauchald, Kåre Lilleholt, Dag Michalsen, red.). Oslo: Cappelen Damm, 2008, s. 585-604.

Norges offentlige utredninger 2011 og 2012

Statsministeren:
Rapport fra 22. juli-kommisjonen. NOU 2012: 14.

Arbeidsdepartementet:
Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2011. NOU 2011: 5.
Arbeidsrettede tiltak. NOU 2012: 6.
Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012. NOU 2012: 11.

Barne-, likestillings- og inkluderings-departementet:
Velferd og migrasjon. NOU 2011: 7.
Bedre integrering. NOU 2011: 14.
Struktur for likestilling. NOU 2011: 18.
Ungdom, makt og medvirkning. NOU 2011: 20.
Bedre beskyttelse av barns utvikling. NOU 2012: 5.
Politikk for likestilling. NOU 2012: 15.

Finansdepartementet:
Bedre rustet mot finanskriser. NOU 2011: 1.
Ny finanslovgivning. NOU 2011: 8.
Fripoliser og kapitalkrav. NOU 2012: 3.
Pensjonslovene og folketrygdreformen II. NOU 2012: 13.
Samfunnsøkonomiske analyser. NOU 2012: 16.

Fiskeri- og kystdepartementet:

Fornyings-, administrasjons- og kirke-departementet:
Mer effektiv konkurranselov. NOU 2012: 7.
Ventetid – et spørsmål om tillit. NOU 2012: 12.

Forsvarsdepartementet:

Helse- og omsorgsdepartementet:
Økt selvbestemmelse og rettssikkerhet. NOU 2011: 9.
Innovasjon i omsorg. NOU 2011: 11.
Når sant skal sies om pårørendeomsorg. NOU 2011: 17.
Når døden tjener livet. NOU 2011: 21.
Om kjærlighet og kjøletårn. NOU 2012: 17.

Justis- og beredskapsdepartementet:
Trygg hjemme. NOU 2012: 4.
Ny utdanning for nye utfordringer. NOU 2012: 8.
Gjennomføring av Rotterdamreglene i sjøloven. NOU 2012: 10.

Justis- og politidepartementet:
I velferdsstatens venterom. NOU 2011: 10.
Juryutvalget. NOU 2011: 13.
Standardisert personskadeerstatning. NOU 2011: 16.
Ny våpenlov. NOU 2011: 19.

Kommunal- og regionaldepartementet:
Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. NOU 2011: 3.
Rom for alle. NOU 2011: 15.

Kulturdepartementet:
Ytringsfrihet og ansvar i en ny mediehverdag. NOU 2011: 12.

Kunnskapsdepartementet:
Et åpnere forskningssystem. NOU 2011: 6.
Til barnas beste. NOU 2012: 1.

Landbruks- og matdepartementet:
Mat, makt og avmakt. NOU 2011: 4.

Miljøverndepartementet:

Nærings- og handelsdepartementet:
Mellomlagerløsning for brukt reaktorbrensel og langlivet mellomaktivt avfall. NOU 2011: 2.
Rett om bord. NOU 2012: 18

Olje- og energidepartementet:
Energiutredningen – verdiskaping, forsyningssikkerhet og miljø. NOU 2012: 9.

Samferdselsdepartementet:

Utenriksdepartementet:
Utenfor og innenfor. NOU 2012: 2.

Bestilling av publikasjoner

Offentlige institusjoner:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Privat sektor:
Internett: www.fagbokforlaget.no/offpub
E-post: offpub@fagbokforlaget.no
Telefon: 55 38 66 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på
www.regjeringen.no

Trykk: 07 Oslo AS 11/2012

MILJØMERKET
TRYKKSAK FRA 07 OSLO • 241 344