

# SJØMANNSORGANISASJONENES FELLESSEKRETARIAT

Nærings- og Fiskeridepartementet  
Postboks 8014 Dep.  
0030 OSLO

Dato: 11.05.2017  
Vår ref.: 2017/00007 THPE

## **Høringsuttalelse: Endringer i skipsarbeidsloven mv.**

Vi viser til høringsbrev datert 30.3. 2017 med forslag til endringer i skipsarbeidsloven, lov om europeiske samarbeidsutvalg og lønnsгарantiforskriften.

Sjømannsorganisasjonene i Norge er generelt positive til de foreslåtte endringene som samlet sett vil innebære en styrking av sjøfolks rettigheter og langt på vei likestiller disse med rettigheter som arbeidstakere på land har i dag.

Nedenfor er våre kommentarer til de ulike forslagene i høringsbrevet.

### **Endringer i SAL § 5-1 (drøfting før beslutning om oppsigelse)**

Vi er positive til de foreslåtte endringene som vil styrke sjøfolks rettigheter ved masseoppsigelser. Endringen er i hovedsak i tråd med arbeidsmiljølovens tilsvarende regler i § 15-2. Imidlertid er ikke § 15-2 annet ledd siste punktum eller § 15-3 eller § 15-4 foreslått gjennomført i skipsarbeidsloven. Årsaken til dette er ikke kommentert i høringsbrevet. Muligens skyldes det at Sjøfartsdirektoratet, og ikke Arbeids- og velferdsetaten er tilsynsmyndighet til sjøs. Det mener vi ikke kan være avgjørende for å ikke innta reglene.

Utelatelsen av de nevnte bestemmelser reiser også spørsmål om direktivet blir riktig gjennomført i nasjonal rett for sjøfolk. Direktiv 98/59/EF artikkel 2 nr. 3 siste avsnitt lyder nemlig:

«Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.»

Videre har artikkel 3 detaljerte regler om fremgangsmåte for meddelelse til offentlig myndighet. Riktignok kan dette unnlates dersom virksomheten stanses, men det mest praktiske er at virksomheten ved masseoppsigelser ikke stanses, men videreføres etter driftsinnskrenkelser.

I artikkel 4 er det en viktig bestemmelse om virkning av masseoppsigelse som i nr. lyder:

«1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikkel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.» Bestemmelsen er gjenspeilet i aml. 15-2 femte ledd, men er altså ikke foreslått gjennomført i skipsarbeidsloven.



For at sjøfolk skal få oppnå like rettigheter som andre arbeidstakere i Norge og av hensyn til en korrekt gjennomføring av direktivet, foreslås de utelatte bestemmelsene i aml. § 15-2, § 15-3 og § 15-4 inntatt i skipsarbeidsloven. Selv om det er Sjøfartsdirektoratet som fører tilsyn til sjøs, kan vi ikke se at det skulle være problematisk at melding gis til Arbeids- og velferdsetaten. Denne etaten er kompetent til å håndtere denne type saker og det er ikke særlige forhold knyttet til det maritime som tilsier at ikke Arbeids- og velferdsetaten også burde få ansvaret for meldinger om masseoppsigelser til sjøs.

### **Endringer i SAL § 5-6 (virksomhetsoverdragelse)**

Sjømannsorganisasjonene er positive til at direktivets unntak for «sjøgående skip» er opphevet og at direktivet dermed kommer til anvendelse for overføring av virksomhet også til sjøs, med de modifikasjoner som følger av endringsdirektiv 2015/1794/EF. Vi har imidlertid kommentarer knyttet til både hva reglene skal omfatte og rettsvirkningene av virksomhetsoverdragelse.

#### *Hva reglene skal omfatte*

Skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd fastslår som kjent at en samlet overdragelse av virksomhet ikke er saklig grunn til oppsigelse. Lovteksten presiserer ikke nærmere hva som er samlet virksomhet. I høringsbrevet er det, i tråd med direktivendringen, foreslått at også overdragelse av en del av en virksomhet faller inn under § 5-6 fjerde ledd. Også i tråd med direktivet er det presisert at overdragelse utelukkende bestående av et eller flere skip, ikke er virksomhetsoverdragelse.

I NOU 2012:18 punkt 12.3.3 har utvalget redegjort for hva som skal anses som en samlet virksomhet. Det følger av utvalgets vurderinger at det ikke behøver å være en samlet overdragelse av hele rederivirksomheten for at § 5-6 fjerde ledd skal komme til anvendelse. Samtidig er det fastslått at man ikke nødvendigvis heller kan se på den formelle arbeidsgiver isolert. Utvalget uttaler om dette: «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.» Når departementet nå foreslår at en del av en virksomhet omfattes av § 5-6 fjerde ledd, må det følgelig innebære at terskelen for å anse overdragelsen som virksomhetsoverdragelse legges på samme nivå som etter arbeidsmiljøloven, med de modifikasjoner som omhandler salg av skip.

Dette bør etter vårt syn presiseres i forarbeidene, likeledes at rettspraksis etter aml. og EU/EFTA domstolen er relevant også for fortolkningen av skipsarbeidsloven.

Hva som skal anses som en virksomhetsoverdragelse har noen viktige presiseringer i aml. § 16-1. Det fremgår nemlig av bestemmelsens første ledd følgende:

«Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.»

Denne presiseringen bør også inntas i skipsarbeidsloven. Vi minner om at direktiv 2001/23/EF har den samme ordlyd i artikkel 1 bokstav b og også av hensyn til korrekt implementering av direktivet bør denne presiseringen inntas. For å unngå tvil om hva som gjelder mht. overdragelse fra konkursbo bør også aml. § 16-1 annet ledd inntas i loven.

#### *Rettsvirkninger av virksomhetsoverdragelse*

Skipsarbeidsloven inneholder i dag ingen bestemmelser om hva som blir rettsvirkningene av at en overdragelse omfattes av loven, med unntak av at det ikke er saklig grunn til oppsigelse. I høringsbrevet er det ikke foreslått inntatt regler om rettsvirkninger. Dette mener vi ikke bare er en betydelig svakhet ved lovforslaget. Det vil også medføre at direktivet ikke vil være korrekt gjennomført i norsk lov for sjøfart. Endringsdirektivet innebærer at unntaket for «sjøgående skip» oppheves, men betyr samtidig at direktivets øvrige bestemmelser da får anvendelse. Direktiv 2001/23/EF artikkel 3 til 6 inneholder detaljerte regler om rettsvirkninger av virksomhetsoverdragelse. Disse er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 16-2 til § 16-7.

Vi mener det er både viktig av hensyn til sjøfolks rettsstilling, forutberegnelighet og nødvendig av hensyn til Norges folkerettslige forpliktelser, at tilsvarende bestemmelser som i arbeidsmiljøloven inntas i skipsarbeidsloven. Når skipsarbeidsloven nå harmoniseres med arbeidsmiljøloven mht. hva som skal anses som virksomhetsoverdragelse, er det ingen gode grunner til å ikke presisere hvilke rettsvirkninger virksomhetsoverdragelsen skal ha. I fravær av slike bestemmelser i skipsarbeidsloven kan det oppstå usikkerhet om hvilke rettigheter arbeidstakerne har overfor den overtakende virksomhet og nåværende arbeidsgiver, samt hvilke prosessuelle regler som gjelder mht. drøfting og informasjon.

Inntakelse av reglene i aml. § 16-2 til § 16-7 skaper visse lovtekniske utfordringer. For vår del mener vi den mest brukervennlige metoden ville vært å oppheve nåværende § 5-6 fjerde ledd og la nåværende kapittel 5 bli nytt kapittel 5a. Deretter innta et nytt kapittel 5b etter nåværende 5-16 med følgende ordlyd:

#### *Kapittel 5b Virksomhetsoverdragelse*

##### *§ 5-17 Hva kapitlet omfatter*

(1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. *Dette gjelder likevel ikke for overdragelser utelukkende bestående av et eller flere skip.* Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) §§ 5-18 og 5-20 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

##### *§ 5-18 Lønns- og arbeidsvilkår*

(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.



(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

#### *§ 5-19 Reservasjonsrett mv.*

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 5-22 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 3-6 og 3-7 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

#### *§ 5-20 Vern mot oppsigelse*

(1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 5-10 og 5-11 tilsvarende, med unntak av § 5-11 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i *kapittel 6* gjelder tilsvarende så langt de passer.

#### *§ 5-21 Informasjon og drøfting med tillitsvalgte*

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

*§ 5-22 Informasjon til arbeidstakerne*

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 5-17. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 5-21 andre ledd bokstavene a til f.

*§ 5-23 Representasjon*

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 5-17, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

I lovforslaget har vi erstattet henvisninger i arbeidsmiljøloven kapittel 16 med riktige henvisninger til skipsarbeidsloven. I § 5-17 har vi kursivert direktivets presisering mht. salg av skip. De øvrige delene av departementets forslag til § 5-6 fjerde ledd er etter mønster av arbeidsmiljøloven inntatt i § 5-20.

Man kunne tenkt seg at bestemmelsene ble inntatt i forskrift i stedet for i lov. Etter vårt syn vil det være en dårlig løsning. Reglene er viktige og bør synliggjøres ved å inntas i lovs form på samme måte som i arbeidsmiljøloven.

**Endringer i SAL § 11-1**

Vi har ingen merknader til forslaget i høringsbrevet.

**Endringer i forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs**

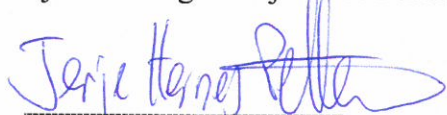
Vi har ingen merknader til forslaget i høringsbrevet.

**Endringer i lov om europeiske samarbeidsutvalg**

Det er få om noen norske rederier som vil omfattes av reglene. Vi merker oss at departementet legger til grunn at møter bør avholdes når medlemmene er i land. Det er vi enige i og det bør presiseres i spesialmerknedene til bestemmelsen.

Med hilsen

Sjømannsorganisasjonenes Fellesekretariat



Terje Hernes Pettersen

Leder