

Vår saksbehandler
Henrik Dahle

Kopi til

Vår dato
11.05.2017

Vår referanse
DOK/2017/01922

Deres referanse

Høring om endringer i skipsarbeidsloven, lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v., forskrift om europeiske samarbeidsutvalg m.v. og lønnsgarantiforskriften

Det vises til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev datert 30. mars 2017, hvor det åpnes for å komme med innspill til høring om endringer i skipsarbeidsloven, lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v., forskrift om europeiske samarbeidsutvalg m.v. og lønnsgarantiforskriften. Unio takker for muligheten til å få bidra med våre synspunkter i høringsprosessen.

Innledning

Departementet skriver i høringsnotat at hensikten med endringene er å tilrettelegge for gjennomføring av direktiv 2015/1794/EU om styrking av arbeidstakerrettigheter for sjøfolk ved innlemmelse i EØS-avtalen. Unio er naturlig nok positiv til å styrke rettighetene til arbeidstakere på skip. Unio mener det over lengre tid har vært en utfordring at rettighetene for arbeidstakere på skip ikke har hatt samme vern som arbeidstakere på land som får regulert sitt arbeidsforhold gjennom arbeidsmiljøloven. Vi ønsker derfor velkommen en ytterligere harmonisering mellom lovverkene for å sikre likebehandling og gjøre det mer attraktivt å arbeide på skip.

Vi mener de foreslåtte endringene samlet sett vil innebære en styrking av sjøfolks rettigheter og langt på vei likestille disse med rettigheter som arbeidstakere på land har i dag.

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

Arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd inneholder krav til hvilke opplysninger arbeidsgiver har plikt til å gi de tillitsvalgte ved masseoppsigelser. Informasjonen skal gis i en skriftlig melding. Listen i arbeidsmiljøloven er ikke uttømmende og opplysninger utover de som er nevnt eksplisitt i bestemmelsen kan være nødvendige i det enkelte tilfelle. Skipsarbeidsloven § 5-1 har saksbehandlingsregler som bygger på prinsippene nedfelt i direktivet, men det er ikke lovfestet hvilke opplysninger de tillitsvalgte har krav på.

Dersom en virksomhet har behov for å gå til masseoppsigelse er det spesielt viktig at de tillitsvalgte blir involvert på et tidlig tidspunkt i prosessen. Et samspill mellom ledelse og

tillitsvalgte kan være avgjørende for hvordan konsekvensene av oppsigelsen kan arte seg for den enkelte arbeidstaker.

Unio støtter derfor de foreslåtte endringene om å lovfeste opplysninger som de tillitsvalgte har krav på å få utlevert ved masseoppsigelse. Men vi er enig med departementet i at listen er en «minimumsliste» og således ikke uttømmende.

Endringer i SAL § 5-6 (virksomhetsoverdragelse)

Det følger av skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd at overdragelse av en samlet virksomhet til en ny eier i seg selv ikke er saklig grunn for oppsigelse. Bestemmelsen gir vern mot oppsigelse ved overdragelse av rederi fra en eier til en annen, men vernet antas å være mindre omfattende enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Unio støtter forslaget om at også en del av en virksomhet må omfattes av § 5-6 fjerde ledd. Dette innebærer etter vår oppfatning en harmonisering av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven, med det unntak som følger av salg av enkeltskip.

Hva som skal anses som en virksomhetsoverdragelse har noen viktige presiseringer i aml. § 16-1. Det fremgår 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.

Unio mener at i tillegg til oppsigelsesvernet i skipsarbeidsloven § 5-6 (4) er det også andre viktige rettigheter som etter mal av arbeidsmiljølovens kapitel 16 må implementeres i Skipsarbeidsloven. Vi oppfatter at arbeidstakere på skip nå i forbindelse med endringen i direktiv 2001/23/EC får samme rettigheter som arbeidstakere på land så lenge overførselen omfattes av direktivets virkeområde. Dette gjelder viktige rettigheter som f.eks. retten til å beholde lønns- og arbeidsvilkår og opparbeidede pensjonsrettigheter, samt arbeidstakers reservasjonsrett. 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 viktig både av hensyn til sjøfolks rettsstilling, forutberegnelighet og nødvendig av hensyn til Norges folkerettslige forpliktelser, at tilsvarende bestemmelser som i arbeidsmiljøloven inntas i skipsarbeidsloven. Reglene er viktige og må inntas i lovs form, på samme måte som i arbeidsmiljøloven, og ikke i en forskrift. Dersom bestemmelsene ikke implementeres i skipsarbeiderloven mener vi dette innebærer at direktivet ikke vil være fullt ut gjennomført i norsk lov for arbeidstakere på skip.

For å sikre hensynet til gjennomføring av direktivet og likebehandling mener vi at arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 15-2 annet ledd siste punktum (melding til Arbeids- og velferdsetaten) og siste setning i § 15-3 tredje ledd, samt fjerde og femte ledd (oppsigelsesfrister m.m) må implementeres i skipsarbeidsloven.

Vennlig hilsen

Unio



Ingjerd Hovdenakk

Sekretariatssjef



Henrik Dahle

Advokat og fagsjef arbeidslivspolitik

