



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 49 LS

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i skipsarbeidsloven mv.
og samtykke til godkjenning av
EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018
av 5. desember 2018 om innlemmelse i
EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794
om arbeidsrettigheter for sjøfolk

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold..	5	5.7.4	Høringsinstansenes syn	23
			5.7.5	Departementets vurderinger	23
2	Bakgrunnen for forslaget	6	5.8	Kollektive pensjonsrettigheter	24
			5.8.1	Direktivets bestemmelse	24
3	Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning	8	5.8.2	Gjeldende rett	24
3.1	Nærmere om europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 ...	8	5.8.3	Forslaget i høringsnotatet	24
3.2	EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018	8	5.8.4	Høringsinstansenes syn	24
3.3	Forholdet til norsk rett	9	5.8.5	Departementets vurderinger	25
			5.9	Representasjon	25
4	Direktiv 98/59/EF om masseoppsigelser	10	5.9.1	Direktivets bestemmelse	25
4.1	Kort om direktivet	10	5.9.2	Gjeldende rett	26
4.2	Gjeldende rett	10	5.9.3	Forslaget i høringsnotatet	26
4.3	Forslaget i høringsnotatet	10	5.9.4	Høringsinstansenes syn	26
4.4	Høringsinstansenes syn	10	5.9.5	Departementets vurderinger	26
4.5	Departementets vurderinger	11	5.10	Informasjon og drøfting	26
			5.10.1	Direktivets bestemmelse	26
5	Direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse	13	5.10.2	Gjeldende rett	26
5.1	Kort om direktivet	13	5.10.3	Forslaget i høringsnotatet	27
5.2	Høringen og generelt om høringsinstansenes syn	13	5.10.4	Høringsinstansenes syn	27
5.3	Rammer for lovarbeidet	13	5.10.5	Departementets vurderinger	28
5.4	Virkeområde	14	5.11	Sanksjoner	28
5.4.1	Direktivets virkeområde	14			
5.4.2	Gjeldende rett	14	6	Direktiv 2002/14/EF om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere	29
5.4.3	Forslaget i høringsnotatet	15	6.1	Kort om direktivet	29
5.4.4	Høringsinstansenes syn	16	6.2	Gjeldende rett	29
5.4.5	Departementets vurderinger	16	6.3	Forslaget i høringsnotatet	29
5.5	Oppsigelsesvern	19	6.4	Høringsinstansenes syn	30
5.5.1	Direktivets bestemmelse	19	6.5	Departementets vurderinger	30
5.5.2	Gjeldende rett	19			
5.5.3	Forslaget i høringsnotatet	19	7	Direktiv 2009/38/EF om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg	32
5.5.4	Høringsinstansenes syn	20	7.1	Kort om direktivet	32
5.5.5	Departementets vurderinger	20	7.2	Gjeldende rett	32
5.6	Overføring av rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet	21	7.3	Forslaget i høringsnotatet	32
			7.4	Høringsinstansenes syn	32
5.6.1	Direktivets bestemmelse	21	7.5	Departementets vurderinger	32
5.6.2	Gjeldende rett	21			
5.6.3	Forslaget i høringsnotatet	21	8	Henvisninger til opphevede lover	34
5.6.4	Høringsinstansenes syn	22			
5.6.5	Departementets vurderinger	22	9	Økonomiske og administrative konsekvenser	35
5.7	Overføring av individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale	22			
			10	Merknader til lovforslaget	36
5.7.1	Direktivets bestemmelse	22	10.1	Til endringer i skipsarbeidsloven	36
5.7.2	Gjeldende rett	23	10.2	Til endringer i NIS-loven	38
5.7.3	Forslaget i høringsnotatet	23	10.3	Til endringer i lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v.	38

A Forslag til lov om endringer i skipsarbeidsloven mv.	40	Vedlegg	
		1	Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF, 2009/38/EF og 2002/14/EF og rådsdirektiv 98/59/EF og 2001/23/EF med hensyn til sjøfolk
B Forslag til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter for sjøfolk	42	2	EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner) 43 47



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 49 LS

(2018–2019)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i skipsarbeidsloven mv. og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter for sjøfolk

*Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 8. mars 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Nærings- og fiskeridepartementet foreslår i denne proposisjonen å endre lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven), og lov 23. august 1996 nr. 63 om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. (lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v.).

Proposisjonen fremmes som følge av EØS-komiteens beslutning av 5. desember 2018 om å innlemme europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF, 2009/38/EF, 2002/14/EF og rådsdirektiv 98/59/EF og 2001/

23/EF i EØS-avtalen. Endringene gjelder arbeidsrettigheter for sjøfolk.

Beslutningen om å innlemme direktiv (EU) 2015/1794 i EØS-avtalen ble tatt med forbehold om Stortingets samtykke. I proposisjonen ber derfor regjeringen om at Stortinget gir sitt samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen og likebehandling av kvinner og menn).

Proposisjonen viser gjennomgående til de norske oversettelsene av direktivene, med mindre annet er eksplisitt nevnt. Uoffisiell norsk oversettelse av direktiv (EU) 2015/1794 følger som trykt vedlegg.

2 Bakgrunnen for forslaget

EØS-komiteen besluttet 5. desember 2018 å ta inn europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/719 av 6. oktober 2015 (heretter «endringsdirektivet») i EØS-avtalen. Beslutningen ble tatt med forbehold om Stortingets samtykke.

Direktivet endrer fem horisontale arbeidsrettsdirektiver:

- Direktiv om vern av arbeidstakere ved arbeidsgiverens insolvens (2008/94/EF)
- Direktiv om europeiske samarbeidsutvalg (2009/38/EF)
- Direktiv om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere (2002/14/EF)
- Direktiv om masseoppsigelser (98/59/EF)
- Direktiv om virksomhetsoverdragelse (2001/23/EF)

Arbeidsrettsdirektivene har blitt innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett, hovedsakelig i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for sjøfolk, jf. lovens § 1-2 annet ledd.

Direktivene unntok, eller åpnet for å gjøre unntak for, sjøfolk. Endringsdirektivet medførte i all hovedsak at disse unntaksadgangene ble opphevet, slik at også sjøfolk omfattes av rettighetene etter direktivene.

For å tilrettelegge for gjennomføringen av endringsdirektivet ble forslag om endringer i skipsarbeidsloven og lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. sendt på høring 30. mars 2017, med frist for innspill 12. mai 2017 (heretter «høringen fra 2017»). Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeidstilsynet
Fiskeridirektoratet
Kystverket
Nordisk institutt for sjørett
Petroleumstilsynet
Riksmekleren
Sjøfartsdirektoratet
Statens Arbeidsmiljøinstitutt

Akademikerne
ALT Industri Energi
Apotekerforeningen
Arbeidsgiverbevegelsens arbeidsgiverforening
Arbeidsgiverforeningen Spekter
Bedriftsforbundet
Den norske jordmorforening
Det norske maskinistforbund
DNV GL
Fellesforbundet for Sjøfolk
Finans Norge (FNO)
Finansnæringens Hovedorganisasjon
Fiskebåt
Hovedorganisasjonen Virke
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Kommunesektorens organisasjon (KS)
Kystrederiene
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Lederne
LFF Luftfartens funksjonærforening
Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)
NHO Sjøfart
Norges Bondelag
Norges Farmaceutiske forening
Norges Kommunerevisorforbund
Norges Lastebileier Forbund
Norges Rederiforbund
Norges Skogeierforbund
Norges Taxiforbund
Norsk bonde- og småbrukarlag
Norsk Flygerforbund
Norsk Flytekniker Organisasjon
Norsk Journalistlag
Norsk Kabinforening
Norsk Landbrukssamvirke Servicekontor AS
Norsk Sjømannsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund
Norsk Skuespillerforbund
Norske Boligbyggelags Landsforbund A/L
Norske Meierifolks Landsforening
Norskog
Næringslivets Hovedorganisasjon
SAMFO
Sparebankforeningen i Norge

Unio
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Departementet har mottatt høringsuttalelser med merknader fra følgende instanser:
Sjøfartsdirektoratet

Fiskebåt
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Norges Rederiforbund
Sjømannsorganisasjonenes Fellesekretariat
(Sjømannsorganisasjonene)
Unio

Følgende høringsinstanser ga høringssvar der de ikke hadde merknader:
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet
Klima- og miljødepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet

Fiskeridirektoratet
Kystverket
Statens Arbeidsmiljøinstitutt

Akademikerne
Fellesforbundet for Sjøfolk
Næringslivets Hovedorganisasjon

Da saken var på høring påpekte enkelte høringsinstanser at rettsvirkningene som følger av direktiv om virksomhetsoverdragelse (2001/23/EF) ikke var tilstrekkelig omtalt. På bakgrunn av høringsinnspillene så departementet behov for en supplerende høringsrunde, begrenset til endringer i skipsarbeidsloven for å gjennomføre direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse og direktiv 2002/14/EF om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere.

Høringsnotatet ble sendt på høring 6. februar 2018 med frist for innspill 6. mars s.å. (heretter «høringen fra 2018») til følgende instanser:
Departementene

Fiskeridirektoratet
Nordisk institutt for sjørett
Sjøfartsdirektoratet

Advokatforeningen

Det norske maskinistforbund
DNV GL
Fellesforbundet for Sjøfolk
Fiskebåt
Kystrederiene
Landsorganisasjonen i Norge LO
NHO Sjøfart
Norges Rederiforbund
Norsk Sjømannsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

Departementet har mottatt høringsuttalelser med merknader fra følgende instanser:
Sjøfartsdirektoratet
Advokatforeningen
Fellesforbundet for Sjøfolk
Fiskebåt
Norges Rederiforbund
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Sjømannsorganisasjonenes Fellesekretariat
(Sjømannsorganisasjonene)

Følgende høringsinstanser ga høringssvar uten merknader:
Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet
Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Samferdselsdepartementet
Fiskeridirektoratet

Høringsinstansene er generelt positive til at endringsdirektivet gjennomføres i norsk rett. Det er enighet om at gjennomføringen samlet sett vil innebære en styrking av sjøfolks arbeidstakerrettigheter.

Når det gjelder høringsuttalelsene knyttet til gjennomføringen av de enkelte arbeidsrettsdirektivene, viser departementet til gjennomgangen av hvert enkelt direktiv og de konkrete lovforslagene nedenfor.

For ordens skyld nevnes at endringene i direktiv 2008/94/EF om vern av arbeidstakerne ved arbeidsgiverens insolvens allerede er gjennomførte ved endring i forskrift 28. oktober 1998 nr. 999 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. Proposisjonen gjelder forslag til endringer som gjenstår for å gjennomføre endringsdirektivet, og direktiv 2008/94/EF vil derfor ikke omtales nærmere.

3 Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning

3.1 Nærmere om europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794

Endringsdirektivet ble vedtatt 6. oktober 2015, og trådte i kraft i EU 10. oktober 2017. Hensikten med endringsdirektivet er å styrke arbeidstakerrettighetene for sjøfolk. For å utnytte potensialet for nyskaping, og dermed også gjøre det mer attraktivt å jobbe til sjøs, har det vært viktig for EU å forbedre arbeids- og levevilkårene om bord på skip.

Endringsdirektivet er et resultat av flere års arbeid og dialog med partene i arbeidslivet på europeisk nivå. Kommisjonens opprinnelige forslag fra 18. november 2013 var gjenstand for betydelig diskusjon. Endringsdirektivet bygger på et kompromiss mellom Den europeiske rederiorganisasjonen ECSA (European Community Shipowners' Associations) og Den europeiske transportarbeiderføderasjonen ETF (European Transport Workers' Federation). Som fremhevet i foralepunkt 10 i endringsdirektivet, gir dette kompromisset en god balanse mellom behovet for å forbedre sjøfolks arbeidsvilkår og behovet for å ta tilbørlig hensyn til sektorens særtrekk.

Direktivet har også vært gjenstand for nasjonale høringer. Organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden har vært hørt, både da direktivet var på forslagsstadiet og etter vedtakelsen i EU. Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden støtter endringsdirektivet slik det er vedtatt.

Endringsdirektivet endrer fem arbeidsrettsdirektiver. For det første endres direktiv om vern av arbeidstakere ved arbeidsgiverens insolvens (2008/94/EF). Artikkel 1 nr. 3 endres slik at det ikke lenger vil være mulig å unnta mannskap som eier eller har part i vedkommende fartøy e.l. («andelsfiskere») fra rettighetene etter direktivet.

Videre oppheves artikkel 1 nr. 7 i direktiv om europeiske samarbeidsutvalg (2009/38/EF) slik at det ikke lenger vil være adgang til å unnta sjøfolk. Endringsdirektivet tilføyer samtidig et nytt ledd i artikkel 10 nr. 3 slik at også medlemmer i europeiske samarbeidsråd mv., som er ansatt på

sjøgående skip, har rett til å delta på møter under nærmere bestemte forutsetninger.

Endringsdirektivet gjør også endringer i direktiv om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere (2002/14/EF), heretter referert til som «arbeidstakerdirektivet», ved at artikkel 3 nr. 3 oppheves. Endringen innebærer at det ikke lenger er adgang til å gjøre unntak for sjøfart.

I direktiv om masseoppsigelser (98/59/EF) oppheves artikkel 1 nr. 2 bokstav c) slik at direktivet også gjelder for arbeidstakere på skip. Videre tilføyes et ledd i artikkel 3 nr. 1 der det fremgår at melding om masseoppsigelse av arbeidstakere på skip skal sendes den relevante myndigheten hos flaggstaten.

Til sist endres direktiv om virksomhetsoverdragelse (2001/23/EF). Artikkel 1 nr. 3 endres slik at direktivet som utgangspunkt gjøres fullt ut gjeldende for arbeidstakere på skip. Endringsdirektivet innfører samtidig et unntak for overdragelser som utelukkende gjelder ett eller flere skip.

3.2 EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018

EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen og likebehandling av kvinner og menn) inneholder en fortale og fire artikler. I fortalen vises det til EØS-avtalen artikkel 98, som gjør det mulig å endre vedleggene til EØS-avtalen ved beslutning i EØS-komiteen.

Artikkel 1 fastsetter at endringsdirektivet tas inn i EØS-avtalens vedlegg XVIII.

Artikkel 2 fastslår at den islandske og den norske språkversjonen av direktivet gis gyldighet og kunngjøres i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende.

Artikkel 3 regulerer når beslutningen trer i kraft.

Artikkel 4 fastslår at beslutningen skal kunngjøres i EØS-avdelingen og i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende.

3.3 Forholdet til norsk rett

Den nasjonale gjennomføringen av direktiv (EU) 2015/1794 krever materiellrettslige endringer i skipsarbeidsloven, NIS-loven og lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v.

I skipsarbeidsloven foreslås nye bestemmelser om arbeidsgivers plikt til å gi tillitsvalgte relevante opplysninger før beslutning om masseoppsigelse (§ 5-1). Videre foreslås nye bestemmelser om overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet (nytt kapittel 5 A), i tillegg til at anvendelsesområdet til kapittel 11 om informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter foreslås utvidet (§§ 11-1 og 11-2).

Gjennomføringen vil også kreve endringer i NIS-loven. NIS-loven § 8 første ledd inneholder en omfattende liste over bestemmelser i skipsarbeidsloven som kan fravikes i tariffavtale. Etter endringsdirektivet vil flere av disse bestemmelsene ikke lenger kunne fravikes. Det vil likevel fortsatt være adgang til å fravike skipsarbeidsloven ny § 5 A-2 (vern mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse) og § 11-2 (gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting) i tariffavtale, i tråd med endringsdirektivet.

I lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. må § 1 annet ledd oppheves slik at loven også kommer til anvendelse for arbeidstakere i utenriks sjøfart.

4 Direktiv 98/59/EF om masseoppsigelser

4.1 Kort om direktivet

Rådsdirektiv 98/59/EF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelse (heretter «masseoppsigelsesdirektivet») inneholder regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Direktivets formål er å styrke arbeidstakernes vern der en virksomhet sier opp et visst antall arbeidstakere innenfor et begrenset tidsrom.

Begrepet «masseoppsigelse» defineres i artikkel 1 bokstav a). En av direktivets alternative definisjoner er oppsigelser av minst ti arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, der virksomheten normalt sysselsetter flere enn 20, men færre enn 100 arbeidstakere.

Slik direktivet var utformet før endringsdirektivet trådte i kraft, gjaldt ikke direktivet for arbeidstakere på sjøgående skip, jf. artikkel 1 nr. 2 bokstav c). Artikkel 4 i endringsdirektivet gjorde imidlertid følgende endringer i masseoppsigelsesdirektivet:

- Artikkel 1 nr. 2 bokstav c) ble opphevet slik at arbeidstakere på sjøgående skip faller innenfor direktivets virkeområde, og
- Artikkel 3 nr. 1 ble endret slik at arbeidsgiveren er forpliktet til å underrette vedkommende offentlige myndighet hos flaggstaten om planlagte masseoppsigelser, jf. tredje ledd.

4.2 Gjeldende rett

Masseoppsigelsesdirektivet er innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd gjelder ikke loven for sjøfolk. Det er likevel innført regler i skipsarbeidsloven som bygger på prinsippene nedfelt i masseoppsigelsesdirektivet.

Skipsarbeidsloven § 5-1 gjelder arbeidsgivers drøftingsplikt før det fattes en beslutning om oppsigelse. Der arbeidsgiveren vurderer å gå til masseoppsigelse, krever § 5-1 annet ledd at det innledes drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Bestemmelsen inneholder også et krav om at de tillitsvalgte skal gis relevante opplysninger skriftlig. Det er ikke lovfestet hvilke opplysninger dette gjelder. I forarbeidene til skipsarbeidsloven er det imidlertid vist til at opplistingen i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd vil være relevant, og at masseoppsigelsesbegrepet skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven.¹ Arbeidsmiljøloven § 15-2 regulerer krav til form og innhold til opplysningene som arbeidsgiveren plikter å gi de tillitsvalgte der arbeidsgiveren vurderer å gå til masseoppsigelse.

NIS-loven § 8 første ledd gir adgang til å fra-vike skipsarbeidsloven § 5-1 annet ledd i tariffavtale, dersom det vurderes masseoppsigelser av arbeidstakere på skip registrert i Norsk internasjonalt skipsregister (NIS).

4.3 Forslaget i høringsnotatet

For å sikre at de krav som stilles i masseoppsigelsesdirektivet også blir gjennomført i skipsarbeidsloven, foreslo departementet i høringen fra 2017 at tilsvarende opplisting som i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd tas inn som et nytt tredje ledd i skipsarbeidsloven § 5-1. Det ble ikke foreslått noen samtidig endring i NIS-loven § 8 første ledd.

4.4 Høringsinstansenes syn

Fiskebåt mener det bør presiseres at nytt tredje ledd kun kommer til anvendelse ved oppsigelser etter annet ledd (masseoppsigelser).

Norges Rederiforbund viser til forslaget § 5-1 tredje ledd bokstav e) og bemerker at bestemmelsen ikke passer så godt for skipsfarten. Det følger av bestemmelsen at «Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om [...] hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt».

Sjømannsorganisasjonenes Fellessekretariat (Sjømannsorganisasjonene) viser til at deler av

¹ Prop. 115 L (2012–2013) s. 124-125.

arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd, § 15-2 fjerde ledd og § 15-2 femte ledd ikke er foreslått gjennomført i skipsarbeidsloven. For at sjøfolk skal oppnå like rettigheter som andre arbeidstakere i Norge, og av hensyn til en korrekt gjennomføring av direktivet, foreslås derfor arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd annet og tredje punktum, § 15-2 fjerde ledd og § 15-2 femte ledd inntatt i skipsarbeidsloven. Selv om det er Sjøfartsdirektoratet som fører tilsyn til sjøs, kan Sjømannsorganisasjonene ikke se at det er 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.

Landsorganisasjonen i Norge og Unio foreslår i likhet med Sjømannsorganisasjonene at arbeidsmiljøloven § 15-2 inntas i sin helhet i lovforslaget.

4.5 Departementets vurderinger

Forslag til endringer i skipsarbeidsloven

For å sikre bedre samsvar med definisjonen i masseoppsigelsesdirektivet artikkel 1 nr. 1 bokstav a), foreslår departementet å presisere innholdet av masseoppsigelsesbegrepet i skipsarbeidsloven § 5-1 annet ledd. Endringen medfører også at definisjonen samsvarer med arbeidsmiljøloven § 15-2 første ledd. Det fremgår allerede av forarbeidene til skipsarbeidsloven at masseoppsigelsesbegrepet i skiparbeidsloven skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven § 15-2. Departementet vurderer det derfor som hensiktsmessig å endre ordlyden i annet ledd for å tydeliggjøre at oppsigelser av minst ti arbeidstakere *innenfor et tidsrom på 30 dager* skal anses som en masseoppsigelse.

Masseoppsigelsesdirektivet artikkel 2 nr. 3 bokstav b iii) bestemmer at det skal gis skriftlig melding om «antall arbeidstakere og arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt». Departementet fastholder at denne typen opplysninger vil kunne være relevante også for oppsagte arbeidstakere på skip. Departementet opprettholder derfor forslaget om at oppstillingen i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd i sin helhet inntas i skipsarbeidsloven § 5-1 nytt tredje ledd.

Departementets forslag innebærer at arbeidsgiveren plikter å gi informasjonen i en skriftlig melding til arbeidstakernes representanter. Meldingen skal gis så tidlig som mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger.

Arbeidsgiveren plikter blant annet å gi opplysninger om grunnene til eventuelle oppsigelser og antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt. Videre skal det gis informasjon om hvilke arbeidsgrupper de tilhører, hvilke arbeidstakere som normalt er sysselsatt og hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt.

Meldingen skal i tillegg inneholde informasjon om hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt, forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp og forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. Andre opplysninger utover de som er eksplisitt nevnt i bestemmelsen kan være nødvendige i det enkelte tilfelle, da opplysningsplikten gjelder alle relevante opplysninger.

I henhold til masseoppsigelsesdirektivets artikkel 3 nr. 1 nytt tredje ledd, foreslås det at tilsvarende melding også skal gis til vedkommende offentlige myndighet hos flaggstaten. I arbeidsmiljøloven er denne reguleringen gjennomført i § 15-2 tredje ledd hvor det fremgår at tilsvarende melding som til de tillitsvalgte også skal gis til Arbeids- og velferdsetaten. Formålet med denne meldeplikten er at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne bistå virksomheten og de berørte arbeidstakerne for å motvirke eller dempe skadevirkninger av arbeidsledighet.

Departementet deler høringsinstansenes syn på at skriftlig melding etter skipsarbeidsloven bør gis til Arbeids- og velferdsetaten, selv om Sjøfartsdirektoratet ellers er tilsynsmyndigheten til sjøs. Der oppsigelsene berører arbeidstakere på norskflaggede skip vil derfor Arbeids- og velferdsetaten være rette mottaker av en slik melding, på tilsvarende måte som etter arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd tredje punktum.

Virkningene av meldinger etter arbeidsmiljøloven § 15-2, samt Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av disse, fremgår av § 8 i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven). Arbeidsmarkedsloven kapittel 1 til 7 gjelder for alle personer med lovlig opphold i Norge og for alle som driver lovlig virksomhet i Norge. Arbeids- og velferdsetaten skal også yte tjenester til andre rettssubjekter når dette følger av internasjonale forpliktelser, jf. arbeidsmarkedslovens § 2. Det vurderes derfor ikke å være behov for lovendringer for at virkningen av meldinger om masseoppsigelser, og oppfølgingen av disse meldingene, også skal gjelde for masseoppsigelser etter skipsarbeidsloven.

Flere høringsinstanser mener at reguleringene i arbeidsmiljøloven § 15-2 fjerde og femte ledd også må inntas i skipsarbeidsloven. Departe-

mentet er enig i at dette er krav som følger av masseoppsigelsesdirektivet, henholdsvis av artikkel 3 nr. 2 annet ledd og artikkel 4 nr. 1, og som derfor bør inntas i skipsarbeidsloven.

På denne bakgrunn foreslår departementet at tilsvarende bestemmelser som i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje til femte ledd tas inn som nytt tredje til femte ledd i skipsarbeidsloven § 5-1. Videre foreslår departementet at det presiseres i lovteksten at skipsarbeidsloven § 5-1 nytt tredje ledd kun kommer til anvendelse ved oppsigelser etter annet ledd (masseoppsigelser). Departementet foreslår samtidig noen språklige endringer i § 5-1 annet ledd ved at begrepet «drøftelser» erstattes med «drøftinger». Endringen bringer bestemmelsen i samsvar med formuleringene ellers i loven, jf. kapittel 11 om informasjon og drøfting.

Forslag til endringer i NIS-loven

Sjømannsloven av 1975 hadde ingen bestemmelser om drøfting før beslutning om oppsigelse. Rettingene som følger av skipsarbeidsloven § 5-1 ble innført ved vedtakelsen av skipsarbeidsloven i 2013. Ved innføringen av denne bestemmelsen i norsk rett, uttalte både et mindretall i skips-

arbeidslovutvalget og Norges Rederiforbund at det av konkurransehensyn og prinsipielle hensyn var uheldig å innføre særnorske krav for skipsfarten på områder hvor EU-retten åpner for å gjøre unntak.² Det ble samtidig gitt adgang i NIS-loven til å fravike skipsarbeidsloven § 5-1 annet ledd i tariffavtale. Bakgrunnen for unntaket var at bestemmelsen i skipsarbeidsloven var ny sammenlignet med sjømannsloven, og at bestemmelsen uansett ble ansett for å være mindre praktisk for NIS-skip med midlertidig ansettelse.³

Unntaksadgangen i direktivet, som var bakgrunnen for mindretallets standpunkt i skipsarbeidslovutvalget, er nå opphevet ved endringsdirektivets artikkel 4. Det vil derfor ikke lenger være adgang til å tariffeste en annen løsning enn den etter dagens § 5-1 annet ledd og nytt tredje til femte ledd. Departementet foreslår derfor at skipsarbeidsloven § 5-1 annet ledd strykes fra oppramsingen av bestemmelser som kan fravikes i tariffavtale, jf. forslag til endringer i NIS-loven § 8 første ledd.

² Prop. 115 L (2012–2013) s. 124.

³ Prop. 115 L (2012–2013) s. 203.

5 Direktiv 2001/23/EF om virksomhetsoverdragelse

5.1 Kort om direktivet

Rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter (heretter «virksomhetsoverdragsdirektivet») regulerer arbeidstakers og arbeidsavtalens stilling ved overdragelse av en virksomhet. Formålet med direktivet er å beskytte arbeidstakernes rettigheter og interesser når en virksomhet overføres, og arbeidstakeren får en ny arbeidsgiver. Reglene skal blant annet sikre at arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår opprettholdes etter overdragelsen.

Opprinnelig var sjøgående skip unntatt fra direktivets anvendelsesområde, jf. artikkel 1 nr. 3. Med endringsdirektivet artikkel 5 er unntaket opphevet slik at direktivet som utgangspunkt gjøres fullt ut gjeldende for arbeidstakere på skip. Endringsdirektivet innfører samtidig et unntak for overdragelser som utelukkende gjelder ett eller flere sjøgående fartøy.

5.2 Høringen og generelt om høringsinstansenes syn

For å tilrettelegge for gjennomføringen av endringsdirektivet og virksomhetsoverdragsdirektivet, ble forslag til endringer i skipsarbeidsloven sendt på høring 30. mars 2017. Departementet så imidlertid behov for en supplerende høring, blant annet fordi enkelte høringsinstanser mente at rettsvirkningene av en virksomhetsoverdragelse ikke var tilstrekkelig omtalt. Forslag til nytt kapittel 5 A i skipsarbeidsloven ble derfor sendt på høring 6. februar 2018.

Høringsinstansene er generelt positive til at endringsdirektivet gjennomføres i norsk rett. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er imidlertid uenige om *hvordan* virksomhetsoverdragsdirektivet skal gjennomføres, og hvorvidt det bør foretas en ytterligere harmonisering av reglene på land og til sjøs.

Sjømannsorganisasjonene, Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet for Sjøfolk foreslår at tilsvarende regler for virksomhetsoverdragelser som i arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir innført i skipsarbeidsloven. Organisasjonene ønsker en parallell og ensartet regulering i skipsarbeids- og arbeidsmiljøloven på dette området, og kan ikke se at det er noen særskilte forhold ved å arbeide til sjøs som skulle tilsi en annen regulering.

Norges Rederiforbund understreker at man ikke uten videre kan gjennomføre arbeidsmiljøloven kapittel 16 for skipsfarten, og påpeker at dette vil kunne ha en utilsiktet og konkurransevridende effekt for norsk skipsfartsnæring. Norges Rederiforbund mener det må gjennomføres en særskilt utredning og vurdering av hvilke konsekvenser en harmonisering med arbeidsmiljøloven vil ha for skipsfarten. Etter Norges Rederiforbunds syn må det derfor kun gjennomføres lovendringer som er påkrevd for å bringe arbeidervernet i skipsarbeidsloven i tråd med forpliktelsene som følger av endringsdirektivet og virksomhetsoverdragsdirektivet, og ikke innføre nasjonale særbestemmelser.

En nærmere gjengivelse av høringsinnspillene fremgår under de enkelte lovforslagene nedenfor.

5.3 Rammer for lovarbeidet

Virksomhetsoverdragsdirektivet fastsetter en minimumsstandard, og gir det enkelte land muligheten til å fastsette rettigheter og plikter som går lengre enn det direktivet krever.

Departementet har vurdert om det skal innføres mer omfattende verneregler enn det som følger av direktivet. Denne vurderingen stod Kommunaldepartementet også overfor den gang direktivet ble innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i arbeidsmiljøloven.¹ Dagens regler om virksomhetsoverdragelser finnes i kapittel 16 i arbeidsmiljøloven, som ikke gjelder for sjøfolk, jf. § 1-2 annet ledd i arbeidsmiljøloven.

¹ Ot.prp. nr. 71 (1991–92) s. 15.

Da direktivet skulle gjennomføres i norsk rett mente Kommunaldepartementet at flere spørsmål, blant annet tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelser og mer vidtrekkende regler om informasjonsplikt, burde avklares lovmessig for å styrke arbeidstakernes stilling ved overdragelser. Kommunaldepartementet la imidlertid vekt på at spørsmålene var omfattende, og at de reiste kompliserte problemstillinger som det ikke hadde vært mulig å utrede på en forsvarlig måte innenfor de fastsatte fristene. Kommunaldepartementet kom derfor frem til at det i første omgang kun burde foretas endringer som var nødvendige etter EØS-avtalen.

Departementet har, i likhet med Kommunaldepartementet, kommet frem til at det i all hovedsak foreslås endringer som er nødvendige for å gjennomføre forpliktelsene etter EØS-avtalen. Departementet har vektlagt at endringsdirektivet bygger på et kompromiss mellom Den europeiske rederiorganisasjonen (ECSA) og Den europeiske transportarbeiderføderasjonen (ETF), og at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden støtter gjennomføringen av endringsdirektivet. Arbeidslivets parter i sjøfartssektoren har vært konsultert på europeisk nivå og kommet frem til en felles forståelse som er av vesentlig betydning for direktivet, jf. fortalen i endringsdirektivet punkt 9 og 10. Denne felles forståelsen innebærer en god balanse mellom behovet for å forbedre sjøfolks arbeidsvilkår, og behovet for å ta tilbørlig hensyn til sektorens særegne forhold. Disse forholdene tilsier i enda større grad at det ikke uten videre bør innføres andre regler enn det direktivet angir.

I forbindelse med departementets opprinnelige høring fra 2017, foreslo Sjømannsorganisasjonenes Fellessekretariat at tilsvarende regler som i arbeidsmiljøloven kapittel 16 burde innføres i skipsarbeidsloven.

Departementet bemerker at flere av arbeidsmiljølovens regler i kapittel 16 er nasjonale særbestemmelser som ikke følger av direktivet, blant annet regler om reservasjonsrett og om virksomhetsoverdragelsens betydning for tariffavtalens stilling. Disse bestemmelsene ble innført etter anbefaling fra et utvalg (Arbeidslivslovutvalget 2001), oppnevnt for å utrede endringer i arbeidsmiljøloven med mer. Dersom man senere skulle ønske å innføre tilsvarende regler i skipsarbeidsloven, forutsetter dette at problemstillingene utredes sammen med partene i arbeidslivet.

5.4 Virkeområde

5.4.1 Direktivets virkeområde

Etter artikkel 1 nr. 1 kommer virksomhetsoverdragelsesdirektivet til anvendelse på overdragelse av en *virksomhet* eller en *del av en virksomhet* som følge av en kontraktmessig overdragelse eller fusjon. Overdragelsesbegrepet omfatter «overdragelse av en økonomisk enhet som beholder sin identitet», jf. artikkel 1 nr. 1 bokstav b). Enheten må være organisert med formål om å utøve økonomisk aktivitet, uansett om det dreier seg om hoved- eller bivirksomhet.

Opprinnelig var sjøgående fartøy unntatt fra direktivets anvendelsesområde, i medhold av artikkel 1 nr. 3. Med endringsdirektivet er unntaket opphevet, og erstattet med en ny bestemmelse som gir direktivet anvendelse på overføring av et sjøgående fartøy som er en del av en virksomhetsoverdragelse som definert i artikkel 1 nr. 1 og nr. 2.

Direktivet kommer likevel ikke til anvendelse dersom overdragelsen *utelukkende* gjelder ett eller flere sjøgående fartøy, jf. endringsdirektivet artikkel 5 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet ny art. 1 nr. 3 annet ledd. Begrensningen innebærer at en overføring av et fartøy i seg selv ikke er en virksomhetsoverdragelse, men dersom fartøysoverføringen skjer i forbindelse med at en virksomhet overdras, omfattes også arbeidstakerne på de overførte skipene.

Det geografiske virkeområdet angis i direktivets artikkel 1 nr. 2 og nr. 3. Etter nr. 2 gjelder direktivet der virksomheten eller den delen av virksomheten som skal overføres ligger innenfor traktatens geografiske virkeområde, herunder EØS.² I ny artikkel 1 nr. 3 klargjøres hvordan det geografiske virkeområdet skal forstås i tilfeller der overdragelsen omfatter overføring av sjøgående skip. Direktivets regler får da anvendelse når erververen ligger innenfor EØS, eller den virksomheten eller den delen av virksomheten som overdras, forblir innenfor EØS-området.

5.4.2 Gjeldende rett

Det følger av skipsarbeidsloven at det gjelder et oppsigelsesvern ved overdragelse av en samlet virksomhet. Bestemmelsen er plassert i § 5-6 fjerde ledd om vern mot usaklig oppsigelse.

² Det geografiske området omfatter både EUs medlemsstater og Norge, Island og Liechtenstein gjennom Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), som følge av EØS-komiteens beslutning av 5. desember 2018.

Som fremhevet i skipsarbeidslovens forarbeider og i rettspraksis, vil skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd (tidligere sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd) ikke komme til anvendelse ved overdragelse av ett enkelt skip.³ Unntaket synes å bygge på at sjøfolk som regel er ansatt i arbeidsgiverens virksomhet, og ikke på det enkelte skip, og at en overdragelse av ett enkelt skip derfor ikke vil gi grunnlag for å overføre ansettelsesforholdet. Det er ikke nødvendig at det i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen også overføres skip. Bestemmelsen gjelder derfor også ved samlet overdragelse av en virksomhet som *bemannet* skip – altså uten at skip overdras.⁴

Vernet som følger av skipsarbeidsloven § 5-6 er mindre omfattende enn det som følger av arbeidsmiljøloven § 16-1, da bestemmelsen i arbeidsmiljøloven også gjelder overdragelse av en *del* av en virksomhet. Forskjellen var tilsiktet og skulle gjenspeile at særlige hensyn gjør seg gjeldende i skipsfart. Det er derfor lagt til grunn at det stilles strengere krav til omfanget av den overførte enheten innen sjøfart.

5.4.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringsnotatet av 30. mars 2017 ble det foreslått at oppsigelsesvernet i § 5-6 fjerde ledd også skulle gjelde ved overdragelse av en *del* av en virksomhet. Departementet foreslo samtidig å presisere at bestemmelsen ikke gjelder ved overdragelser som utelukkende består av ett eller flere skip. Forslaget medførte dermed kun endringer i det *materielle* virkeområdet.

Etter en nærmere vurdering av direktivforpliktelsene, anså departementet det som nødvendig å angi både det materielle og det geografiske virkeområdet i en innledende bestemmelse i et nytt kapittel 5 A. Bestemmelsen ble i høringsnotatet fra 2018 foreslått fastsatt i ny § 5-17 i skipsarbeidsloven.

Materielt virkeområde

I tråd med virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 1 foreslo departementet i høringsnotatet fra 2018 at reglene om virksomhetsoverdragelse skal gjelde ved overdragelse av en virksomhet eller en *del* av en virksomhet.

Departementet foreslo også at reglene om virksomhetsoverdragelse skal komme til anvendelse ved overføring av sjøgående skip som er en

del av en overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet. Det ble dermed foreslått å være en forutsetning at et skip overføres som *en del av en virksomhetsoverdragelse* for at skipsarbeidslovens kapittel om virksomhetsoverdragelse skulle komme til anvendelse.

I høringsnotatet stilte imidlertid departementet spørsmål ved om innføringen av et slikt vilkår ville kunne være problematisk i praksis, da hovedregelen i dag er rederiansettelse, og ikke at sjøfolk er ansatte på det enkelte skip. Departementet la derfor til grunn at sjøfolk ville kunne bli berørt av virksomhetsoverdragelser også der skip ikke er en del av en virksomhetsoverdragelse, typisk ved overdragelse av hele driftsselskaper.

Departementet foreslo samtidig en annen tilnærming til *oppsigelsesvernet*. I høringen fra 2018 ble det foreslått at bestemmelsen om oppsigelsesvern skulle gjelde uavhengig av om skip overføres. Bakgrunnen for forslaget var at endringsdirektivet artikkel 6 bestemmer at gjennomføringen av direktivet ikke skal gi grunnlag for å innføre regler som innskrenker det generelle vernnivået i medlemsstatene for personer som omfattes av endringsdirektivet. Ettersom dagens skipsarbeidslov § 5-6 fjerde ledd ikke oppstiller et krav om overføring av skip for at det skal gjelde et oppsigelsesvern, foreslo departementet at det ikke innføres et slikt vilkår i den nye bestemmelsen. Oppsigelsesvernet ble dermed foreslått å ha et videre anvendelsesområde enn det som følger av endringsdirektivet artikkel 5 jf. virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 ny nr. 3.

I høringsnotatet fra 2018 foreslo departementet også å kreve overføring av en *selvstendig økonomisk enhet* som *beholder sin identitet etter overføringen* for at det skal være tale om en overdragelse, i tråd med fortolkningen av direktivets artikkel 1 nr. 1 bokstav b) i rettspraksis.⁵ Definisjonen ble foreslått inntatt i skipsarbeidsloven § 5-17 første ledd tredje punktum.

Departementet ba om høringsinstansenes innspill til hvilke konsekvenser lovforslaget ville kunne få for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i praksis.

Overdragelser som utelukkende gjelder skip

I samsvar med direktivet foreslo departementet både under høringen i 2017 og i 2018 at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke skal komme til anvendelse ved overdragelser som utelukkende gjelder skip. I høringsnotatet fra 2018 ble dette

³ Se Prop. 115 L (2012–2013) s. 130–131 og Rt. 2001 s. 71.

⁴ Prop. 115 L (2012–2013) s. 132.

⁵ Se blant annet HR-2017-2277-A avsn. 43.

unntaket foreslått fastsatt i § 5-17 første ledd annet punktum. Departementet la til grunn at dette ville innebære en kodifisering av gjeldende norsk rett, jf. punkt 5.4.2 over.

Geografisk virkeområde

Departementet foreslo at det geografiske virkeområdet ble fastsatt med utgangspunkt i virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 1 nr. 2 og ny nr. 3.

Reglene i forslagets §§ 5-19 til 5-21 ville dermed kun komme til anvendelse dersom virksomheten eller den delen av virksomheten som skal overføres ligger innenfor EØS ved overdragelsen, jf. direktivets artikkel 1 og forslagets § 5-17 annet ledd. Videre må enten erververen *ligge innenfor* EØS, *eller* den overførte virksomheten må *forbli* innenfor EØS. Denne begrensningen er i samsvar med formuleringen i endringsdirektivets artikkel 5, og anses som nødvendig å innføre av hensyn til skipsfartens internasjonale konkurranseevne.

Når det gjelder regelen om oppsigelsesvern i forslagets § 5-18, foreslo departementet at den ovennevnte geografiske begrensningen ikke skal gjelde for denne. Forslaget ble begrunnet i at departementet oppfatter vernet etter skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd å gjelde for grenseoverskridende virksomhetsoverdragelser både innenfor og utenfor EØS-området, og at det ikke er en forutsetning at virksomheten som overdras befinner seg innenfor EØS. Hvilket land erververen befinner seg i er heller ikke avgjørende, såfremt overdragelsen berører arbeidstakere på skip.

For å ikke begrense gjeldende oppsigelsesvern etter skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd, foreslo departementet at den geografiske begrensningen i forslagets § 5-17 annet ledd ikke skulle gjelde for regelen om oppsigelsesvern.

5.4.4 Høringsinstansenes syn

Norges Rederiforbund mener at direktivet må forstås slik at «overføring av sjøgående skip» ikke skal være et vilkår for at reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse, men heller er inntatt for å synliggjøre at sjøgående skip nå er omfattet av direktivets virkeområde. Forbundet støtter samtidig den foreslåtte innføringen av den geografiske begrensningen i høringsnotatet fra 2018, men mener at det ikke kan være en særregulering for oppsigelsesvernet. Gjeldende rett etter skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd er ikke klar, og forbundet mener det er usikkert i hvilken

grad denne regelen går lengre enn det som følger av direktivet.

Sjømannsorganisasjonene og *Landsorganisasjonen i Norge* er generelt kritiske til å innføre et vilkår om «overføring av sjøgående skip» for at kapitlet skal komme til anvendelse. Standpunktet begrunnes med at de fleste virksomhetsoverdragelser til sjøs skjer uten at aktiva overføres. Det påpekes videre at skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd ikke kun regulerer et oppsigelsesvern, men også overgangen av rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet. Organisasjonene mener derfor at en eventuell innføring av et slikt vilkår vil svekke dagens vern og gjøre at norske sjøfolks rettigheter ved virksomhetsoverdragelser vil bli nærmest illusoriske.

Når det gjelder det geografiske virkeområdet, inntar *Sjømannsorganisasjonene* samme posisjon som for det materielle virkeområdet. Dersom det pålegges en geografisk begrensning for bestemmelsen om overføring av rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet i forslagets § 5-19, mener organisasjonene at dagens vern etter § 5-6 fjerde ledd vil svekkes, i strid med formålet bak endringsdirektivet.

Sjømannsorganisasjonene påpeker videre at forslaget til ny § 5-17 første ledd om at overdragelsen må skje *til annen arbeidsgiver*, ikke er helt treffende. Sjøfolk er ofte ansatt i rene bemaningsselskaper som ikke har skip, og departementet bør derfor stryke ordene «til annen arbeidsgiver» i bestemmelsen.

Advokatforeningen mener at både de materielle og geografiske begrensningene burde innføres for hele kapittel 5 A, selv om dette isolert sett innebærer en begrensning av oppsigelsesvernets rekkevidde i forhold til dagens rettstilstand. Foreningen anser direktivet som et resultat av grundige prosesser hvor både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har vært involvert. Foreningen mener derfor at direktivet bør ses på som en «totalpakke». Når en slik totalpakke innføres, bør man ikke innføre eller videreføre andre nasjonale særregler uten at dette er nærmere vurdert og konsekvensutredet.

Sjøfartsdirektoratet stiller spørsmål ved om forslaget medfører at arbeidstakere på skip som ikke anses som «sjøgående» vil miste sitt vern etter dagens § 5-6 fjerde ledd.

5.4.5 Departementets vurderinger

Bestemmelsene i nytt kapittel 5 A i skipsarbeidsloven ble opprinnelig foreslått å nummereres som §§ 5-17 til 5-21. For å sikre samsvar med den

øvrige paragraferingen i skipsarbeidsloven, er dette endret til §§ 5 A-1 til 5 A-5 i lovforslaget.

Overføring av sjøgående skip

Når det gjelder det materielle virkeområdet, er høringsinstansene samstemte om at direktivet ikke angir at «overføring av sjøgående skip» er et vilkår for at reglene om virksomhetsoverdragelse skal gjelde. Instansene mener derfor at et slikt vilkår *ikke* bør innføres for et nytt kapittel 5 A i skipsarbeidsloven.

Departementet er enig i at direktivet kan forstås dit hen at «overføring av sjøgående skip» skal synliggjøre at en arbeidstakergruppe som tidligere kunne unntas fra virksomhetsoverdragelsesdirektivet, ikke lenger kan unntas. Overføring av sjøgående skip vurderes derfor verken å være nødvendig eller tilstrekkelig for at det skal være tale om en virksomhetsoverdragelse.

Overføring av fysiske aktiva, herunder også skip, vil imidlertid kunne være et moment i helhetsvurderingen av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse. Dette er også i samsvar med hvordan overdragelsesvurderingen skal foretas etter nåværende § 5-6 fjerde ledd og etter rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen.

Videre er departementet enig med Sjømannsorganisasjonene i at det ikke bør kreves at virksomheten overdras «til annen arbeidsgiver». Bestemmelsen forutsetter riktignok at det skjer en overføring av ansettelsesforholdet, men det vil samtidig være unaturlig å begrense kapitlets virkeområde til tilfeller der erververen også blir den nye arbeidsgiveren.

Departementet har derfor endret forslaget i tråd med disse høringsinnspillene. Endringene foreslås fastsatt i skipsarbeidsloven ny § 5 A-1 første ledd første punktum, sml. § 5-17 første ledd i høringsforslaget.

Videre er det reist spørsmål fra Sjøfartsdirektoratet om begrepet «sjøgående skip» vil ekskludere en arbeidstakergruppe som er omfattet av dagens vern etter § 5-6 fjerde ledd.

Ettersom departementet ikke opprettholder forslaget om at sjøgående skip må overføres for at kapitlet skal gjelde, vil ikke sontringen mellom sjøgående og ikke-sjøgående skip ha noen selvstendig betydning for virkeområdet i lovforslagets § 5 A-1 første ledd første og annet punktum.

Begrepet «sjøgående» vil imidlertid kunne ha betydning for unntakshjemmelen i den foreslåtte § 5 A-1 første ledd tredje punktum. Dersom unntaket begrenses til å kun gjelde sjøgående skip, vil

eksempelvis en overdragelse som utelukkende gjelder skip på indre vannveier kunne innebære at kapitlet kommer til anvendelse fullt ut. En tilsvarende overføring av et *sjøgående* skip ville samtidig falt utenfor kapitlets virkeområde. Forslaget ville også reist særskilte spørsmål knyttet til sontringen mellom sjøgående og ikke-sjøgående skip, og kunne i praksis gi arbeidstakere ulikt vern basert på om de seiler i ferskvann eller saltvann.

Departementet har også vektlagt at både forarbeidene og rettspraksis er klare på at oppsigelsesvernet etter skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd (tidligere sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd) ikke gjelder ved overdragelser av ett enkelt *skip*.⁶ Gjeldende rett skiller derfor ikke mellom overdragelser av sjøgående og ikke-sjøgående skip på dette punktet.

Unntaket for overdragelser som utelukkende gjelder skip har sammenheng med skipsfartens særegne karakter. Skip er mobile aktiva som ofte selges og kjøpes uten at det samtidig skjer en virksomhetsoverdragelse. Salg av skip vil ofte innebære en omflagging, og skipene vil da bli underlagt nye regelsett. Reglene om virksomhetsoverdragelse vil derfor ikke være egnet til å regulere situasjonen der overdragelsen utelukkende gjelder ett eller flere skip. Arbeidstakere på skip vil likevel kunne omfattes av reglene dersom skipet selges som en del av en overdragelse av en landbasert virksomhet, eller en klart definert del av den landbaserte virksomheten i henhold til lovforslagets § 5 A-1 første ledd.

Unntaket om overdragelse av skip er nytt i direktivet, og det foreligger derfor ikke rettspraksis fra EU-domstolen om dette på nåværende tidspunkt.

For å videreføre dagens rettstilstand foreslår departementet at unntaket skal komme til anvendelse ved overdragelser som utelukkende gjelder *skip*, jf. ny § 5 A-1 første ledd tredje punktum.

Nærmere om virksomhetsoverdragelsesbegrepet

Forslaget fra høringen i 2018 om å definere overdragelsesbegrepet i § 5-17 første ledd som en «overføring av en selvstendig økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen», er ikke kommentert av høringsinstansene. Flere instanser har samtidig påpekt at proposisjonen bør gi tydelig veiledning til innholdet av virksomhetsoverdragelsesbegrepet, og til hvilke kilder

⁶ Se Prop. 115 L (2012–2013) s. 130–132.

som vil være relevante ved fortolkningen av det nye kapitlet.

Til dette ønsker departementet å bemerke at organiseringen av skipsfartsnæringen er kompleks, og at de ovennevnte vurderingene knyttet til virksomhetsoverdragelse ofte vil kunne være vanskelige og sammensatte. Spørsmålet om det foreligger en overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet må derfor vurderes konkret. Såfremt det skjer en overføring innenfor en kontraktuell ramme, er det ikke et krav om at det foreligger et direkte avtaleforhold mellom overdragende og overtakende virksomhet. Overdragelsesbegrepet omfatter både salg og andre avtaler om overføring, og kan også omfatte overføring av en leierett, eksempelvis overføring på bareboat-certeparti.⁷

Det finnes en omfattende rettspraksis på nasjonalt og europeisk nivå om rekkevidden av direktivet og hvilke kriterier som må tas med i vurderingen av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse. Ved vurderingen av skipsarbeidslovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse vil det være relevant å se hen til arbeidsmiljøloven kapittel 16 og dets forarbeider, samt rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen. Relevansen av forarbeidene og rettspraksis til arbeidsmiljøloven kapittel 16 gjelder imidlertid kun så langt det passer. Verken det geografiske eller materielle virkeområdet er identisk regulert i de to regelsettene, eksempelvis unntaket om overdragelser som utelukkende gjelder skip.

Ved utformingen av ny arbeidsmiljølov ble det innført et krav om overføring av en *selvstendig enhet* for at det skulle være tale om en virksomhetsoverdragelse, se arbeidsmiljøloven § 16-1. Enhetsvilkåret ble lagt til grunn å være i tråd med hvordan direktivets artikkel 1 nr. 1 bokstav b) skulle forstås, og medførte kun en kodifisering av gjeldende praksis.⁸ Vilkåret har senere blitt presisert dit hen at det må dreie seg om overføring av en *selvstendig økonomisk enhet*.⁹ Kravet er oppfylt dersom det gjelder en organisert helhet av personer og aktiva som gjør det mulig å utøve en økonomisk aktivitet med et selvstendig formål.

Enheten må i tillegg beholde sin *identitet* etter overføringen. For å kunne avgjøre om dette identitetsvilkåret er oppfylt må det foretas en helhetsvurdering av situasjonen før og etter overdragel-

sen, der en rekke momenter kan være relevante.¹⁰

I samsvar med forslaget til § 5-17 første ledd tredje punktum i høringen fra 2018, foreslår departementet at fortolkningen av virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 1 nr. 1 bokstav b) kodifiseres i ny § 5 A-1 første ledd annet punktum. Det vil dermed kreves en *overføring av en selvstendig økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen* for at det skal være tale om en virksomhetsoverdragelse.

Geografisk virkeområde

Departementet foreslår at forpliktelsene etter endringsdirektivet artikkel 5 jf. artikkel 1 nr. 2 og nr. 3 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjennomføres i skipsarbeidsloven § 5 A-1 annet ledd. Bestemmelsen tilsvarer i all hovedsak forslaget til § 5-17 annet ledd fra høringen i 2018, med unntak av noen språklige endringer.

En geografisk begrensning foreslås for hele kapitlets virkeområde, med unntak av oppsigelsesvernet i § 5 A-2. Departementet opprettholder derfor forslaget om at virkeområdet for dagens oppsigelsesvern ikke bør innsnevres som følge av at endringsdirektivet nå gjennomføres.

Paragraf 5 A-3 til 5 A-5 i nytt kapittel 5 A i skipsarbeidsloven vil dermed gjelde i følgende tilfeller:

- erververen ligger innenfor EØS og erverver en virksomhet eller en del av en virksomhet fra EØS, eller
- erververen ligger utenfor EØS, erverver en virksomhet eller en del av en virksomhet fra EØS, og den ervervede virksomheten forblir innenfor EØS.

Reglene vil dermed ikke gjelde dersom et rederi, som for eksempel befinner seg i Singapore, erverver et rederi innenfor EØS og i forbindelse med overdragelsen nedlegger det EØS-baserte rederiet og overtar skipene. Da vil ingen av betingelsene i lovforslagets § 5 A-1 annet ledd være oppfylt.

Dersom det ervervede rederiet fortsetter som en selvstendig virksomhet eller som en filial med base i EØS, vil reglene derimot komme til anvendelse, da de tilhørende arbeidstakerne *forblir* innenfor direktivets anvendelsesområde. Med «forblir» menes at den overførte virksomheten både må ha ligget innenfor området før overdragelsen gjennomføres, og at den enten forblir nøy-

⁷ Dalheim mfl. (2008) Sjømannsrett s. 12–13.

⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 338.

⁹ Se HR-2017-2277-A avsn. 43 og Dalheim mfl. (2008) Sjømannsrett s. 231.

¹⁰ Se særlig EU-domstolens uttalelser i C-24/85 *Spijkers*.

aktig på samme sted, eller overføres til et annet sted innenfor EØS-området.

Der eksempelvis et norsk rederi erverver et rederi som ligger i USA, vil reglene om virksomhetsoverdragelse ikke komme til anvendelse, uavhengig av om det norske rederiet ved overdragelsen velger å flytte det ervervede rederiets virksomhet til et EØS-land. Grunnvilkåret for at reglene kommer til anvendelse er at den virksomheten *som skal overføres* befinner seg innenfor EØS ved overdragelsen. Det er dermed ikke tilstrekkelig at virksomheten flyttes dit i forbindelse med overdragelsen.

Denne forståelsen av direktivets virkeområde er i tråd med det som er lagt til grunn i det danske lovforslaget om gjennomføringen av endringsdirektivet.¹¹

5.5 Oppsigelsesvern

5.5.1 Direktivets bestemmelse

Oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelser reguleres i direktivets artikkel 4. Artikkelen bestemmer at en overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet, ikke alene er en oppsigelsesgrunn. Dette innebærer at en oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver som er utelukkende begrunnet i overføringen, anses som ugyldig. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at det kan foretas oppsigelser av økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken, jf. artikkel 4 nr. 1 første ledd.

Artikkel 4 nr. 1 annet ledd gir medlemsstatene anledning til å unnta særlige kategorier av arbeidstakere, forutsatt at disse ikke er omfattet av medlemsstatenes lovgivning eller praksis med hensyn til oppsigelsesvern.

Direktivets artikkel 4 nr. 2 angir at der arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet opphører fordi skiftet av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

5.5.2 Gjeldende rett

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 dermed et vern mot oppsigelse ved overdragelse av en *samlet* virksomhet. Vernet er mindre omfattende enn det som følger av arbeidsmiljøloven § 16-4, da reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven også eksplisitt kommer til anvendelse ved overdragelse av en *del* av en virksomhet.¹²

5.5.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringen fra 2017 ble det foreslått å endre skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd slik at vernet mot usaklig oppsigelse også gjelder overdragelser av en *del* av en virksomhet.

Etter å ha foretatt en nærmere vurdering av forpliktelsene etter endringsdirektivet, anså departementet det som nødvendig å endre dette forslaget. Selv om deler av direktivforpliktelsene kunne blitt regulert ved å endre § 5-6 fjerde ledd, anså departementet det som mest hensiktsmessig å oppheve denne bestemmelsen og regulere alle sider av oppsigelsesvernet i én ny bestemmelse.

I høringen fra 2018 foreslo derfor departementet at direktivets artikkel 4 gjennomføres i ny § 5-18 i skipsarbeidsloven. For de tilfeller der arbeidsforholdet opphører fordi virksomhetsoverdragelsen medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, innebærer forslaget at arbeidsgiver anses ansvarlig for opphøret.

Det ble også foreslått at skipsarbeidsloven §§ 5-10 og 5-11 vil komme til anvendelse ved tvister etter § 5-18, jf. forslagets § 5-18 tredje ledd. Paragraf 5-10 regulerer arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen ved tvist om grunnlaget for at arbeidsforholdet opphørte, mens § 5-11 regulerer virkningene av en usaklig oppsigelse. Forslaget var begrunnet i et ønske om å videreføre rettstilstanden som gjelder for dagens regel om usaklig oppsigelse i § 5-6 fjerde ledd, da bestemmelsene p.t. gjelder ved tvist etter skipsarbeidsloven § 5-6.

I et eget punkt 3.8 i høringsnotatet fra 2018 ble rettsvirkningene for arbeidstakere på skip registrert i Norsk internasjonalt skipsregister (NIS) omtalt. For å kunne ivareta den internasjonale konkurransekraften til NIS-skip, åpnet departementet for muligheten til å gi partene adgang til å tariffeste at det for oppsigelsesvernet skal være et vilkår om overføring av skip. Videre ble det på samme måte

¹¹ Se lovforslag L 112, fremsatt 11. januar 2017, med forslag til «Lov om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg, lov om information og høring af lønmodtagere, lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Implementering af direktiv om ændring af visse direktiver på det arbejds- og ansættelsesretlige område, for så vidt angår søfarende, m.v.)», Bemærkninger til lovforslaget, s. 7-8.

¹² Se Prop. 115 L (2012–2013) s. 131.

åpnet for å kunne avtale at virksomhetsoverdragelsen må skje innenfor det geografiske området angitt i høringsforslagets § 5-17 annet ledd.

Hele det nye kapitlet om virksomhetsoverdragelse ville da som utgangspunkt gjelde for arbeidstakere på NIS-skip. Det ville samtidig kunne avtales i tariffavtale at de samme materielle og geografiske begrensningene skal gjelde for samtlige av bestemmelsene i kapitlet, inkludert § 5-18 om vern mot oppsigelse. Forslaget var omtalt i høringsnotatet, men ikke inntatt i selve lovforslaget. Høringsnotatet foreslo ikke konkret at unntaksadgangen i direktivets artikkel 4 nr. 1 annet ledd om å unnta særlige kategorier arbeidstakere, skulle benyttes for NIS-skip. Departementet ba samtidig om høringsinstansenes innspill mer generelt på hvorvidt den foreslåtte løsningen kunne være hensiktsmessig.

5.5.4 Høringsinstansenes syn

Sjømannsorganisasjonene påpeker at lovforslaget i høringen fra 2018 viser til at skipsarbeidsloven §§ 5-10 og 5-11 skal gjelde ved tvister etter § 5-18 om oppsigelsesvern. Den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven, § 16-4 tredje ledd, unntar § 15-12 første ledd annet punktum slik at retten *ikke* kan bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre. *Sjømannsorganisasjonene* foreslår å speile arbeidsmiljøloven på dette punktet, og dermed unnta den tilsvarende bestemmelsen i § 5-11 annet ledd ved utformingen av den nye bestemmelsen i skipsarbeidsloven.

Høringsinstansenes øvrige innspill i høringen fra 2018 knytter seg primært til det materielle og geografiske virkeområdet for oppsigelsesvernet, og ikke det nærmere innholdet av bestemmelsen. Det vises derfor til punkt 5.4.4 for en nærmere gjennomgang av innspillene til det foreslåtte virkeområdet.

5.5.5 Departementets vurderinger

Forslag til ny bestemmelse om oppsigelsesvern

Sjømannsorganisasjonene påpeker at departementet ikke har foreslått å unnta § 5-11 første ledd annet punktum i forslagets § 5-18 tredje ledd. Forslaget innebærer at retten i særskilte tilfeller, etter påstand fra arbeidsgiver, *kan* bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre ved tvister etter bestemmelsen om oppsigelsesvern.

Departementets forslag er begrunnet under punkt 3.5 i høringsnotatet fra 2018 ved at både

§§ 5-10 og 5-11 gjelder i sin helhet ved tvist etter dagens § 5-6 fjerde ledd. Domstolene har dermed allerede denne hjemmelen der det er tale om en virksomhetsoverdragelse i skipsarbeidslovens forstand. Departementet finner derfor ikke grunnlag for å unnta § 5-11 første ledd annet punktum med den begrunnelse at det eksisterer et slikt unntak i arbeidsmiljøloven.

Det er likevel grunn til å bemerke at adgangen til å bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre kun skal benyttes unntaksvis. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fra 1977 ble den tilsvarende hjemmelen i arbeidsmiljøloven betegnet som en «sikkerhetsventil».¹³ Kun 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.¹⁴

Direktivets artikkel 4 nr. 1 annet ledd gir ikke et oppsigelsesvern der oppsigelsen er begrunnet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken. Denne begrensningen vurderes å være tilstrekkelig regulert av saklighetsvilkåret i gjeldende § 5-6 første til tredje ledd i skipsarbeidsloven. Arbeidsgiver kan dermed gyldig si opp arbeidstakere ved en virksomhetsoverdragelse dersom oppsigelsene er begrunnet i ett av de ovennevnte forhold, i henhold til § 5-6 første til tredje ledd.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd oppheves, og at forpliktelsene etter artikkel 4 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjennomføres i ny § 5 A-2 om vern mot oppsigelse. Lovforslaget samsvarer i all hovedsak med forslaget til ny § 5-18 i høringsnotatet fra 2018.

Som behandlet i punkt 5.4.5, velger samtidig departementet å endre lovforslaget fra 2018-høringen slik at det materielle virkeområdet i § 5 A-1 (sml. § 5-17 i høringsforslaget) ikke er begrenset til tilfeller der virksomhetsoverdragelsen også omfatter en overføring av sjøgående skip. Det vil derfor ikke være nødvendig å angi at oppsigelsesvernet i § 5 A-2 gjelder uavhengig av om sjøgående skip overføres. Det vil dermed heller ikke være nødvendig med en særskilt regulering av det materielle virkeområdet for NIS-skip slik det ble åpnet for i høringsnotatet fra 2018.

¹³ Ot.prp. nr. 41 (1975–76) s. 75.

¹⁴ Prop. 115 L (2012–2013) s. 205.

Særlig om NIS-loven

Helt siden vedtakelsen av NIS-loven i 1987 har man, for arbeidstakere på NIS-skip, kunnet fravike bestemmelsene om oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelse i tariffavtale. Vernet var først regulert i sjømannsloven § 19 femte ledd, og deretter i skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd, som nå foreslås opphevet.

Etter virksomhetsoverdragsdirektivet artikkel 4 nr. 1 annet ledd, kan medlemsstatene unnta en særlig kategori av arbeidstakere som ikke er omfattet av medlemsstatenes lovgivning eller praksis med hensyn til oppsigelsesvern. Arbeidstakere på NIS-skip vurderes å falle innenfor denne unntaksadgangen, da de etter gjeldende norsk rett ikke har et ufravikelig oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelser.

I motsetning til flere av de øvrige «kan»-bestemmelsene i direktivene som nå gjøres gjeldende for sjøfolk, sikrer gjennomføringen av unntaksregelen i artikkel 4 nr. 1 annet ledd at *gjeldende rett videreføres*.

Samtidig med opphevelsen av skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd foreslår derfor departementet endringer i NIS-loven § 8 første ledd. For det første foreslås skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd strøket fra oppramsingen over bestemmelser som kan fravikes i tariffavtale, jf. forslaget til endringer i NIS-loven § 8 første ledd.

I tråd med virksomhetsoverdragsdirektivet artikkel 4 nr. 1 annet ledd videreføres samtidig tilsvarende adgang til å fravike ny § 5 A-2 om oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelser i NIS-loven. Endringen fremgår av vedlagte forslag til NIS-loven § 8 første ledd. Forslaget var ikke inntatt i lovforslaget under høringene i 2017 og 2018, men er i samsvar med departementets skisserte formål i høringsnotatet fra 2018 om å ivareta den internasjonale konkurransekraften til NIS-skip.

5.6 Overføring av rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet

5.6.1 Direktivets bestemmelse

Etter direktivets artikkel 3 nr. 1 skal overdragerens rettigheter og forpliktelser i henhold til en arbeidskontrakt eller et arbeidsforhold, som bestod på tidspunktet for overdragelsen, overføres til erververen. Medlemsstatene har samtidig anledning til å innføre solidaransvar slik at kravene etter arbeidskontrakten eller arbeidsforholdet også kan gjøres gjeldende overfor overdrageren.

5.6.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd tok sikte på å videreføre vernet etter sjømannsloven § 19 nr. 1 femte ledd. Bestemmelsen i sjømannsloven forutsatte at det skjedde en overføring av ansettelsesforholdet, og at rettsvirkningen av overdragelsen var at rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet *som et utgangspunkt* overføres til ny eier.¹⁵ Denne rettighetsovergangen beskrives også i merknadene til dagens § 5-6 fjerde ledd ved at «rettigheter og plikter i ansettelsesforholdet som hovedregel overføres ved overdragelse av en samlet virksomhet».¹⁶

Skipsarbeidsloven som sådan inneholder imidlertid ingen bestemmelse om overføring av rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen ved en virksomhetsoverdragelse. Det er videre svært begrenset rettspraksis knyttet til § 5-6 fjerde ledd.

5.6.3 Forslaget i høringsnotatet

Direktivet angir at alle opptjente krav hos overdrageren går over på erververen. Overdrageren fristilles dermed fra ansvaret for de krav som er opptjent frem til overdragelsestidspunktet.

Ved gjennomføringen av virksomhetsoverdragsdirektivet i arbeidsmiljøloven ble det innført solidaransvar for å bøte på en «radikal endring» av gjeldende rett.¹⁷ Arbeidstakeren kan derfor gjøre sitt krav gjeldende mot både tidligere og ny arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd annet punktum.

I høringen fra 2018 bemerket departementet at det er andre hensyn som gjør seg gjeldende når direktivet nå skal gjennomføres i skipsarbeidsloven, da det allerede eksisterer en regel om solidaransvar i skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd, mellom rederiet og arbeidsgiveren. Solidaransvaret forutsetter at arbeidsgiver og rederi er to ulike rettssubjekter, noe som ofte vil være tilfelle.

Ansvaret etter nåværende § 2-4 tredje ledd omfatter arbeidstakers krav på lønn, opptjente feriepenger og de økonomiske rettighetene som er fastsatt i lovens kapittel 4 om lønn. Dersom departementet benytter seg av muligheten til å innføre solidaransvar vil dette kunne medføre unødvendig kompliserte partskonstellasjoner der det potensielt kan være fire pliktsubjekter for opptjente krav frem til overdragelsestidspunktet: tidligere arbeidsgiver, tidligere rederi, ny arbeids-

¹⁵ Prop. 115 L (2012–2013) s. 130.

¹⁶ Prop. 115 L (2012–2013) s. 202–203.

¹⁷ Ot.prp. nr. 71 (1991–92) s. 20.

giver og nytt rederi. Ettersom arbeidstakeren allerede har en valgt rett etter regelen i § 2-4 tredje ledd, så ikke departementet behovet for å innføre en ny regel om solidaransvar.

På bakgrunn av dette foreslo departementet at forpliktelsene etter artikkel 3 nr. 1 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjennomføres i skipsarbeidsloven ved ny § 5-19 første ledd.

5.6.4 Høringsinstansenes syn

Sjømannsorganisasjonene og *Landsorganisasjonen i Norge* mener det følger av skipsarbeidslovens forarbeider at rettsvirkningene ved virksomhetsoverdragelser etter § 5-6 fjerde ledd er at rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet overføres til den nye arbeidsgiveren. Endringsdirektivet artikkel 6 hindrer medlemsstatene i å svekke det eksisterende generelle vernet ved gjennomføringen av direktivet. Organisasjonene mener derfor at den foreslåtte § 5-19 første ledd om overføring av rettigheter og plikter etter arbeidsforholdet, må gjelde uavhengig av den geografiske begrensningen angitt i lovforslagets § 5-17 annet ledd.

Norges Rederiforbund mener derimot at gjeldende rett er uklar, og at et prinsipp om overføring av rettigheter og plikter etter arbeidsforholdet krever en positiv rettslig regulering. Ettersom skipsarbeidsloven ikke har en slik eksplisitt regulering, og det ikke foreligger rettspraksis som angir et slikt prinsipp, er det uklart om rettigheter og plikter etter arbeidsforholdet overføres ved virksomhetsoverdragelsen etter gjeldende rett.

5.6.5 Departementets vurderinger

Høringen fra 2018 har avdekket en motstrid mellom instansenes syn på gjeldende rett. Motstriden knytter seg til om skipsarbeidsloven § 5-6 fjerde ledd kun angir et oppsigelsesvern, eller om bestemmelsen også krever at rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet skal overføres. Flere instanser mener at rekkevidden av § 5-6 fjerde ledd har betydning for hvorvidt det kan innføres en geografisk begrensning for at rettighetene etter den foreslåtte § 5-19 første ledd skal gjelde. Utformingen av ny § 5-19 første ledd som sådan er imidlertid ikke kommentert av instansene.

Etter departementets syn er det ikke tilstrekkelig grunnlag for å tolke § 5-6 fjerde ledd og dens forarbeider dit hen at bestemmelsen oppstiller et *krav* om at rettigheter og forpliktelser etter arbeidsforholdet skal overføres. Denne forståelsen underbygges av flere forhold.

For det første er bestemmelsen plassert i skipsarbeidsloven § 5-6 om vern mot *usaklig oppsigelse*. Både fjerde ledd og de øvrige delene av bestemmelsen gjelder eksplisitt *oppsigelser*. Bestemmelsen regulerer ikke rettsvirkningene av selve overdragelsen, men angir vurderingstema for når en oppsigelse vil kunne være saklig eller ikke der oppsigelsen skjer i tilknytning til en virksomhetsoverdragelse.

Departementet vektlegger også at omtalen i forarbeidene er svært begrenset. Forarbeidene uttrykker at rettigheter og plikter i ansettelsesforholdet *som hovedregel* overføres ved overdragelse av en samlet virksomhet,¹⁸ men uttalelsen gir likevel ikke holdepunkter for at den nye arbeidsgiveren er *forpliktet* til å følge disse. Uttalelsen synes derfor i større grad å beskrive hva som i praksis normalt blir følgene av en overdragelse, mer enn å avklare hva ny arbeidsgiver er forpliktet til.

Når det heller ikke synes å foreligge rettspraksis som bestemmer at det *skal* skje en slik overføring av rettigheter og plikter, finner ikke departementet grunnlag for å endre virkeområdet til den foreslåtte bestemmelsen.

Departementet foreslår at forpliktelsene etter artikkel 3 nr. 1 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjennomføres i skipsarbeidsloven § 5 A-3 første ledd, i tråd med forslaget til § 5-19 første ledd i høringsnotatet fra 2018. Innføringen av ny § 5 A-3 første ledd avklarer at rettigheter og plikter etter ansettelsesforholdet *skal* overføres, og vil dermed innebære en styrking av sjøfolks rettigheter ved virksomhetsoverdragelser.

5.7 Overføring av individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale

5.7.1 Direktivets bestemmelse

Direktivets artikkel 3 nr. 3 angir at erververen skal opprettholde arbeidsvilkår som er fastlagt i en tariffavtale inntil denne avtalen sies opp, utløper, eller en annen avtale trer i kraft eller kommer til anvendelse. Direktivet bestemmer at de *individuelle arbeidsvilkårene* etter tariffavtalen skal overføres, eksempelvis bestemmelser om lønn, arbeidstid og ferie, men ikke at tariffavtalen i sin helhet skal overføres.

Direktivet regulerer ikke hvorvidt en tariffavtale kan gis ettervirkning dersom den utløper uten at en annen avtale er kommet i stand. Det er likevel antatt i rettspraksis at direktivets vern vil

¹⁸ Prop. 115 L (2012–2013) s. 202–203.

gjelde i ettervirkningsperioden dersom det finnes nasjonale regler om slik ettervirkning.¹⁹ Direktivet åpner samtidig for at medlemsstatene kan begrense perioden der disse vilkårene kan gjøres gjeldende, såfremt denne perioden er satt til minimum ett år, jf. artikkel 3 nr. 3 annet ledd.

5.7.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder ingen bestemmelser om den nye arbeidsgiverens plikt til å opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av overdragerens tariffavtale. Skipsarbeidsloven regulerer heller ikke tariffavtalens stilling ved en virksomhetsoverdragelse. Utgangspunktet er derfor at tariffavtalen kun er bindende for arbeidsgiveren som avtalen er inngått med, i tråd med alminnelige tariffrettslige prinsipper.

5.7.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringen fra 2018 foreslo departementet at direktivforpliktelsene angitt i artikkel 3 nr. 3 gjennomføres i skipsarbeidsloven § 5-19 annet ledd. Forslaget innebærer at den nye arbeidsgiveren er forpliktet til å opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Denneplikten ble foreslått å gjelde inntil tariffavtalen sies opp eller utløper, eller en annen tariffavtale trer i kraft eller får virkning.

Ettersom tariffavtaler *kan* ha ettervirkninger i gitte situasjoner,²⁰ vurderte departementet det som hensiktsmessig å foreslå en tidsbegrensning for hvor lenge de individuelle vilkårene etter avtalen kan kreves opprettholdt. Forslaget hadde til hensikt å sikre større grad av forutsigbarhet for både arbeidstaker og ny arbeidsgiver. Tidsperioden ble foreslått satt til ett år.

5.7.4 Høringsinstansenes syn

Sjømannsorganisasjonene er kritiske til forslaget om å innføre en tidsbegrensning for hvor lenge ny arbeidsgiver plikter å opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene. Den foreslåtte fristen vil innebære en forringelse av sjøfolks rettigheter og stille sjøfolk dårligere enn andre arbeidstakere i Norge. Det påpekes at arbeidsmiljø-

lovens regler følger tariffavtalens utløp, og at plikten til å opprettholde de individuelle vilkårene uansett ikke vil gjelde lenger enn maksimalt to år, da hovedforhandlinger normalt gjennomføres annethvert år.

Norges Rederiforbund støtter forslaget om en tidsbegrensning på ett år, mens *Advokatforeningen* ikke ser noen betenkeligheter med at en slik begrensning innføres.

5.7.5 Departementets vurderinger

Departementet opprettholder forslaget fra høringen i 2018 om at det innføres en ny bestemmelse i skipsarbeidsloven som forplikter den nye arbeidsgiveren til å opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av.

Departementet går samtidig ikke videre med forslaget om å tidsbegrense perioden for hvor lenge ny arbeidsgiver plikter å opprettholde disse arbeidsvilkårene. Tidsbegrensningen er ikke en forpliktelse etter direktivet, og spørsmålet om eventuell ettervirkning har ikke blitt problematisert av partene under høringen. Høringsrunden har heller ikke synliggjort andre hensyn som tilsier et særskilt behov for at denne adgangen i direktivet bør benyttes.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 3 nr. 3 pålegger erververen en plikt til å opprettholde arbeidsvilkårene som er fastsatt i en tariffavtale som overdrageren var bundet av, inntil gitte vilkår er oppfylt.

For det første vil ikke erververen lenger være forpliktet når tariffavtalen «sies opp eller utløper», jf. også forslaget til § 5-19 annet ledd i høringen fra 2018.

Etter en nærmere gjennomgang av direktivforpliktelsene, i lys av eksisterende norske tariffregler, velger departementet å revidere dette forslaget til å kun omfatte situasjonen der tariffavtalen utløper. Det følger av norsk rett at en tariffavtale må sies opp senest tre måneder før avtalen utløper, med mindre annet er avtalt, jf. arbeidstvistloven § 5. Oppsigelse av tariffavtalen er et prosessuelt skritt, og kan anses som et varsel om at én av partene ønsker at avtalen ikke skal forlenges. Tariffavtalens rettigheter og plikter vil imidlertid ikke opphøre på oppsigelsestidspunktet. Ved virksomhetsoverdragelse er det derfor tariffavtalens utløpstidspunkt som er det avgjørende. På denne bakgrunn er det ikke hensiktsmessig å inkludere oppsigelsestidspunktet som et alternativ i bestemmelsen, se forslag til ny § 5 A-3 annet ledd i skipsarbeidsloven. Tilsvarende formulering

¹⁹ Se EFTA-domstolens uttalelser i sak E-10/14, Enes Deveci m.fl. og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, avsn. 66.

²⁰ For en nærmere omtale av spørsmålet om ettervirkninger på arbeidsmiljølovens område, se Ot.prp. nr. 71 (1991–92) s. 34.

er også benyttet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd.

En annen situasjon som fritar erververen fra plikten til å opprettholde arbeidsvilkårene i tariffavtalen, er når en annen avtale «trer i kraft eller kommer til anvendelse», jf. artikkel 3 nr. 3 og forslaget til § 5-19 annet ledd i høringen fra 2018.

Det kan stilles spørsmål ved om denne ordlyden i direktivet åpner for at den nye arbeidsgiveren kan gjøre *egen* tariffavtale gjeldende for de overførte arbeidstakerne.

I *Scattolon* synes EU-domstolen å legge til grunn at en eksisterende tariffavtale hos erververen uten videre kan få anvendelse fra overførings-tidspunktet.²¹ EU-domstolen presiserer samtidig at muligheten til å erstatte tariffavtalen med den eksisterende avtalen hos erververen ikke kan ha til formål eller virkning å pålegge arbeidstakerne vilkår som samlet sett er mindre gunstige enn vilkårene som gjaldt før overdragelsen.

EU-domstolens uttalelser kan tyde på at direktivet åpner for at den nye arbeidsgiveren *kan* gjøre egen tariffavtale gjeldende ved overdragelsestidspunktet. Formålet med erververens tariffavtale kan imidlertid ikke være å stille de overførte arbeidstakerne svakere enn de stod før overdragelsen fant sted. Erververs adgang til å gjøre egen tariffavtale gjeldende avskjæres dermed ikke uten videre dersom ett enkeltvilkår i den nye tariffavtalen er mindre gunstig enn et tilsvarende vilkår i overdragerens tariffavtale. Det avgjørende synes derfor å være om vilkårene *samlet sett* er mindre gunstige, noe som vil bero på en konkret helhetsvurdering, i lys av direktivets formål.

Departementet foreslår at den nye bestemmelsen om overføring av individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale fastsettes i skipsarbeidsloven ny § 5 A-3 annet ledd. Bestemmelsen samsvarer i all hovedsak med forslaget til § 5-19 annet ledd i høringen fra 2018, og bygger på ordlyden i virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 3 nr. 3.

5.8 Kollektive pensjonsrettigheter

5.8.1 Direktivets bestemmelse

Det følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 3 nr. 4 bokstav a) at arbeidstakernes rett til ytelser til etterlatte og ved alder og uførhet, innenfor rammen av supplerende yrkesbaserte eller fleryrkesbaserte pensjonsordninger, som hovedregel *ikke* skal overføres. Dette skiller seg

dermed fra regelen for individuelle lønns- og arbeidsvilkår etter artikkel 3 nr. 1 og nr. 3.

Selv om medlemsstatene velger å benytte seg av muligheten til å unnta slike kollektive pensjonsordninger, krever artikkel 3 nr. 4 bokstav b) at medlemsstatene likevel treffer nødvendige tiltak for å beskytte arbeidstakernes interesser. Tiltakene må gjelde «helt eller delvis ervervede rettigheter i forbindelse med ytelser ved alder, herunder ytelser til etterlatte, innenfor rammen av supplerende ordninger som nevnt i bokstav a)», se artikkel 3 nr. 4 bokstav b).

5.8.2 Gjeldende rett

Arbeidstakere på skip er sikret pensjonsrettigheter etter lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon («OTP-loven») og lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn («sjømannspensjonsloven»). OTP-loven pålegger foretak å ha en pensjonsordning for sine ansatte. I tillegg til de lovfestede rettighetene, er det også utbredt å tariffeste rett til tilleggspensjon og tjenestepensjon.

5.8.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringen fra 2018 foreslo departementet at direktivforpliktelsene angitt i artikkel 3 nr. 4 i virksomhetsoverdragelsesdirektivets gjennomføres i skipsarbeidsloven ny § 5-19 tredje ledd. Forslaget bygget på hovedregelen i direktivet om at arbeidstakernes rett til opptjening og ytelser i henhold til kollektive pensjonsordninger *ikke* følger samme rettighetsovergang som individuelle lønns- og arbeidsvilkår.

Forslaget forutsatte at eksisterende regelverk ivaretar arbeidstakerne på en tilfredsstillende måte, i henhold til direktivets artikkel 3 nr. 4 bokstav b). Høringsinstansene ble likevel bedt om å komme med innspill til hvorvidt de støttet departementets vurdering av dagens pensjonsregler.

5.8.4 Høringsinstansenes syn

Advokatforeningen støtter forslaget om å benytte seg av pensjonsunntaket i direktivet, men foreslår samtidig at ordlyden presiseres ut fra norske forhold. Departementets forslag tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977, og adresserer ikke fullt ut hvordan de kollektive pensjonsordningene er bygd opp i Norge. Foreningen foreslår derfor en tilsvarende beskrivelse som i dagens arbeidsmiljølov, herunder at «arbeidstakernes rett

²¹ Se C-108/10, avsn. 73–75.

til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon», ikke overføres til ny arbeidsgiver.

Sjømannsorganisasjonene, Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet for Sjøfolk mener departementet burde følge arbeidsmiljølovens regler angående pensjon for å unngå diskriminering av arbeidstakere til sjøs.

5.8.5 Departementets vurderinger

I samsvar med forslaget til § 5-19 tredje ledd i høringen fra 2018, foreslår departementet at virksomhetsoverdragsdirektivets artikkel 3 nr. 4 gjennomføres i skipsarbeidsloven ny § 5 A-3 tredje ledd.

Departementet deler samtidig Advokatforeningens syn på ordlyden i den opprinnelig foreslåtte bestemmelsen, og endrer derfor lovforslaget i tråd med deres innspill. Endringen innebærer en presisering av hvilke rettigheter som den nye arbeidsgiveren ikke plikter å opprettholde, med utgangspunkt i hvordan kollektive pensjonsordninger fungerer i Norge i dag.

Når det gjelder arbeidstakerorganisasjonenes innspill om at forslaget vil innebære en forskjellsbehandling mellom arbeidstakere på land og til sjøs, vises det til departementets generelle bemerkninger om rammene for lovarbeidet i punkt 5.3. Hovedregelen i virksomhetsoverdragsdirektivet er at kollektive pensjonsrettigheter *ikke* overføres, såfremt det treffes nødvendige tiltak for å beskytte arbeidstakernes interesser etter artikkel 3 nr. 4 bokstav b). Ingen av høringsinstansene har kommentert departementets vurderinger og konklusjon i høringsnotatet fra 2018 om at dagens pensjonsregler oppfyller direktivets krav. Departementet legger derfor til grunn at dagens regler er i samsvar med artikkel 3 nr. 4 bokstav a) jf. bokstav b).

Da virksomhetsoverdragsdirektivet skulle gjennomføres i arbeidsmiljøloven valgte norske myndigheter også da å benytte seg av hovedregelen om å *ikke* overføre de kollektive pensjonsrettighetene. Valget ble tatt på bakgrunn av at norsk rett allerede sørget for at arbeidstakernes pensjonsrettigheter ble ivaretatt på en tilfredsstillende måte.²²

Ved utarbeidelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble pensjonsbestemmelsen endret, og de kollektive pensjonsrettighetene følger nå samme rettighetsovergang som de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene etter arbeidsavtalen og tariffav-

talen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd. Bestemmelsen stammer ikke fra direktivforpliktelsene, men synes å springe ut fra et ønske om en mer helhetlig regulering av rettighetsovergangen ved virksomhetsoverdragelser.

Arbeidsmiljøloven av 2005 ble utformet *for* OTP-loven trådte i kraft, og bygger dermed på en forutsetning om at den nye arbeidsgiveren ikke nødvendigvis har en eksisterende pensjonsordning. Ettersom OTP-loven gjør det obligatorisk med tjenstepensjon i privat sektor, vil ikke de samme hensyn gjøre seg gjeldende når direktivet nå skal gjennomføres i skipsarbeidsloven. Departementet anser OTP-loven og sjømannspensjonsloven for å ivareta arbeidstakernes pensjonsrettigheter, uten at det er behov for at også de kollektive pensjonsrettighetene overføres ved virksomhetsoverdragelsen.

Departementet finner derfor ikke grunnlag for å velge en annen løsning enn hovedregelen etter direktivets artikkel 3 nr. 4 bokstav a). Det foreslås at pensjonsunntaket gjennomføres i skipsarbeidsloven ved ny § 5 A-3 tredje ledd. Forslaget tilsvarer i all hovedsak forslaget til § 5-19 tredje ledd fra høringen i 2018, med unntak av noen språklige presiseringer.

5.9 Representasjon

5.9.1 Direktivets bestemmelse

Det følger av virksomhetsoverdragsdirektivet artikkel 6 at såfremt virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal representantene for arbeidstakerne som berøres av overdragelsen beholde sin rettsstilling og funksjon. Avgjørende for om noen omfattes av representantbegrepet antas å være at vedkommende representerer arbeidstakere hos den overdragende virksomheten som berøres av virksomhetsoverdragelsen. Dersom virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakerne som var representerte før overdragelsen, fortsatt være representerte på tilfredsstillende måte frem til nyvalg finner sted.

Avslutningsvis følger det av artikkel 6 at dersom mandatet til representantene for de arbeidstakerne som berøres av en overdragelse utløper på grunn av overdragelsen, skal representantene fortsatt være sikret vern i samsvar med medlemsstatenes lover og forskrifter, eller statenes praksis, som beskytter de tillitsvalgte på dette området. Formålet med artikkel 6 er dermed å sikre at arbeidstakerrepresentasjonen ikke svekkes som følge av virksomhetsoverdragelsen.

²² Ot.prp. nr. 71 (1991–92) s. 22.

5.9.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven inneholder verken regler om arbeidstakerrepresentasjon ved en virksomhetsoverdragelse, eller regler som sikrer at tillitsvalgte beholder sine tillitsverv ved en slik overdragelse.

5.9.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringen fra 2018 foreslo departementet at det fastsettes en lovbestemmelse som sikrer at tillitsvalgte bevarer sin rettsstilling og funksjon ved overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet. For at de tillitsvalgte skal få disse rettighetene, må virksomheten bevare sin uavhengighet etter overdragelsen. Et typisk eksempel på en virksomhet som *ikke* bevarer sin uavhengighet vil være en virksomhet som slås sammen med erververs virksomhet ved fusjon.

Der virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, foreslo departementet at de overførte arbeidstakerne som var representert før overdragelsen, fortsatt skal være representert på egnet måte frem til nyvalg finner sted. Det vil være opp til arbeidslivets parter å selv bestemme hvordan de ansatte skal være representert frem til nyvalg finner sted. Tillitsvalgte vil likevel ikke beholde sin rettsstilling eller funksjon i tilfeller der grunnlaget for arbeidstakerrepresentasjonen opphører som følge av overdragelsen.

Departementet foreslo at artikkel 6 i direktivet ble gjennomført i ny § 5-20 i skipsarbeidsloven.

5.9.4 Høringsinstansenes syn

Ingen høringsinstanser hadde innspill til departementets lovforslag.

5.9.5 Departementets vurderinger

I samsvar med forslaget til § 5-20 i høringsnotatet fra 2018, foreslår departementet at virksomhetsoverdragelsesdirektivets artikkel 6 gjennomføres i skipsarbeidsloven ny § 5 A-4 om representasjon.

5.10 Informasjon og drøfting

5.10.1 Direktivets bestemmelse

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet artikkel 7 regulerer informasjon og drøfting. Det følger av artikkel 7 nr. 1 at overdrageren og erververen skal opplyse representantene for deres respektive

arbeidstakere som berøres av overdragelsen om følgende forhold:

- grunnen til overdragelsen,
- den fastsatte eller foreslåtte dato for overdragelsen,
- de rettslige, økonomiske og sosiale følgene av overdragelsen for arbeidstakerne,
- planlagte tiltak som berører arbeidstakerne.

Overdrageren skal gi opplysningene til arbeidstakernes representanter i god tid før overdragelsen finner sted. *Erververen* skal gi opplysningene til representantene i god tid, og i alle tilfeller før arbeidstakernes arbeids- og ansettelsesvilkår blir direkte berørt av overdragelsen.

Dersom overdrageren eller erververen planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, skal de innlede forhandlinger med arbeidstakerrepresentantene i god tid med sikte på å komme fram til en avtale.

Formålet med artikkel 7 er at berørte arbeidstakere, dels gjennom sine representanter, gis informasjon om virksomhetsoverdragelsen og hvilke konsekvenser overdragelsen kan få for dem. Arbeidstakerne gis dermed anledning til å øve innflytelse når overdrageren eller erververen planlegger tiltak overfor de berørte arbeidstakerne.

Når det gjelder spørsmålet om *når* informasjonen skal gis, og *når* konsultasjonene skal finne sted, gir ikke de ulike språkversjonene av direktivet en helt tydelig avklaring. Den engelske versjonen viser til at informasjonen skal gis «in good time», mens den danske versjonen refererer til at det skal skje «i rimelig tid». Den norske versjonen av direktivet, publisert i EØS-tillegget til De Europiske Fellelesskaps Tidene nr. 37/140 den 25. juli 2002, refererer til at rettighetene etter artikkel 7 skal gis «i rett tid».

5.10.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven har ikke særskilte bestemmelser om informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelser. Skipsarbeidsloven kapittel 11 har imidlertid mer generelle regler om arbeidsgivers plikt til å informere og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter. Kapitlet gjennomfører i all hovedsak arbeidstakerdirektivet (2002/14/EF), omtalt i punkt 6 i denne proposisjonen, men oppfyller ikke forpliktelsene etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet.

5.10.3 Forslaget i høringsnotatet

Plikt til informasjon og drøfting

I høringsnotatet fra 2018 foreslo departementet at det fastsettes en ny bestemmelse om informasjon og drøfting i skipsarbeidsloven § 5-21, i samsvar med forpliktelsene som følger av direktivets artikkel 7.

Departementet foreslo at informasjonen i henhold til forslaget § 5-21 første ledd skal gis «så tidlig som mulig» til de berørte arbeidstakernes tillitsvalgte, i stedet for direktivets regulering «in good time» (engelsk versjon) eller «i rimelig tid» (dansk versjon). Der det ikke er tillitsvalgte i virksomheten, ble det foreslått at informasjonen angitt i første ledd gis direkte til de berørte arbeidstakerne, jf. forslaget til § 5-21 annet ledd.

Dersom den tidligere eller den nye arbeidsgiveren planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, foreslo departementet at arbeidsgiveren må drøfte tiltakene med de tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale. I likhet med informasjonsplikten etter første og annet ledd, ble det foreslått at drøftingene skal gjennomføres «så tidlig som mulig».

Representanter/tillitsvalgte

I henhold til direktivet artikkel 7 nr. 1 plikter overdrageren og erververen å informere representantene for sine respektive arbeidstakere som berøres av overdragelsen. Begrepet «arbeidstakernes representanter» er definert i direktivets art. 2 nr. 1 bokstav c) som «representanter for arbeidstakerne i henhold til lovgivning eller praksis».

I likhet med reguleringen i arbeidsmiljøloven, foreslo departementet at skipsarbeidsloven anvender begrepet «tillitsvalgt». Begrepet må forstås i lys av direktivets definisjon, og skal tolkes tilsvarende som i arbeidsmiljøloven § 16-5. Som fremhevet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven omfatter begrepet «tillitsvalgt» ikke kun tillitsvalgte som er organiserte i fagforening, men også andre arbeidstakerrepresentanter.²³ Det avgjørende for hvem som omfattes av tillitsvalgtbegrepet må være at de representerer de som berøres av virksomhetsoverdragelsen når informasjon og drøfting gjennomføres i samsvar med direktivets artikkel 7 nr. 1.

Andre forhold

Artikkel 7 nr. 3 gjelder situasjonen der medlemsstatene har regler om at arbeidstakernes repre-

sentanter kan bringe en sak om tiltak som skal treffes overfor arbeidstakerne, inn for en voldgiftsinstans. Artikkelen fastsetter at medlemsstatene da kan begrense forpliktelsene som nevnt i artikkel 7 nr. 1 og 2 til tilfeller der overdragelsen, når den er gjennomført, forårsaker en endring i virksomheten som vil kunne medføre vesentlige ulemper for et betydelig antall arbeidstakere. I likhet med Kommunaldepartementets syn da virksomhetsoverdragsdirektivet ble gjennomført i arbeidsmiljøloven,²⁴ mener departementet at denne adgangen ikke er anvendelig på norske forhold. Det ble derfor ikke foreslått en særskilt regulering av dette spørsmålet.

Artikkel 7 nr. 5 åpner for å begrense plikten til informasjon og drøfting til virksomheter som har et så stort antall ansatte at de har rett til å utpeke et kollegialt organ som representerer arbeidstakerne. Departementet fant ikke grunnlag for å begrense informasjons- og drøftingsplikten til kun virksomheter av en viss størrelse, og foreslo derfor ikke en slik begrensning i høringsnotatet. Etter departementets syn vil hensynet bak informasjonsplikten gjøre seg gjeldende både i store og små virksomheter.

5.10.4 Høringsinstansenes syn

Sjømannsorganisasjonene ber om at en tilsvarende bestemmelse som i arbeidsmiljøloven § 16-6, innføres i skipsarbeidsloven. Etter § 16-6 skal den tidligere og den nye arbeidsgiveren informere de berørte arbeidstakerne om virksomhetsoverdragelsen så tidlig som mulig.

Sjømannsorganisasjonene mener det ikke er noen særlige forhold til sjøs som skulle tilsi andre rettigheter enn for øvrige arbeidstakere i Norge, og minner også om at det ikke er tillitsvalgte i alle rederier. Etter deres syn vil departementets forslag i så fall innebære at det ikke er noen tillitsvalgte å drøfte overdragelsen med. Dersom det heller ikke skal gis informasjon til de ansatte, vil dette sette arbeidstakerne i en svært vanskelig situasjon.

Også *Landsorganisasjonen i Norge* viser til arbeidsmiljøloven § 16-6 og fremhever at det ikke er noen særskilte forhold ved å arbeide til sjøs som skulle tilsi at arbeidstakere i yrker som reguleres av skipsarbeidsloven ikke skal ha den samme retten til informasjon som arbeidstakere på land.

Fellesforbundet for Sjøfolk foreslår at høringsforslaget § 5-21 om informasjon og drøfting

²³ Ot.prp. nr. 79 (2000–2001) s. 16.

²⁴ Ot.prp. nr. 71 (1991–92) s. 27.

omformuleres slik at bestemmelsen får samme ordlyd som § 16-5 i arbeidsmiljøloven.

Advokatforeningen påpeker at departementet innfører en norsk særregel dersom tidspunktet for når informasjonen skal gis blir satt til «så tidlig som mulig», i stedet for direktivets regulering «in good time» (engelsk versjon) eller «i rimelig tid» (dansk versjon). Advokatforeningen ser likevel ingen betenkeligheter med forslaget, da det blant annet er snakk om en innarbeidet og formodentlig ukontroversiell formulering som er tilpasset norske forhold. De ulike språkversjonene av direktivet viser dessuten at det er en viss uklarhet knyttet til hva som følger av direktivet.

5.10.5 Departementets vurderinger

Departementet foreslår at det fastsettes en ny bestemmelse i skipsarbeidsloven om informasjon og drøfting. Bestemmelsen foreslås fastsatt i ny § 5 A-5, i samsvar med forslaget til ny § 5-21 i høringen fra 2018.

Etter direktivet er overdrageren og erververen ikke pliktig til å *drøfte* virksomhetsoverdragelsen med arbeidstakernes representanter, men de plikter likevel å *informere* de tillitsvalgte. Denne informasjonsplikten foreslås fastsatt i ny § 5 A-5 første ledd.

Dersom den tidligere eller den nye arbeidsgiveren *planlegger tiltak* overfor de ansatte, pålegger direktivet artikkel 7 nr. 2 også en drøftingsplikt. Departementet foreslår at denne fastsettes i § 5 A-5 tredje ledd.

Flere instanser har stilt spørsmål ved informasjonsflyten til de ansatte. Etter departementets syn vil denne først og fremst bli sikret gjennom de tillitsvalgte. Direktivet legger til grunn at arbeidstakerne har mulighet til å la seg representere av tillitsvalgte, og dette forutsetter også departementet. For arbeidstakere i virksomheter *uten* representanter, ivaretas de samme informasjons-hensyn ved lovforslagets § 5 A-5 annet ledd. Etter bestemmelsens annet ledd plikter tidligere og ny arbeidsgiver å gi informasjonen etter første ledd *direkte* til arbeidstakerne dersom virksomheten ikke har tillitsvalgte.

I samsvar med høringsforslaget foreslår departementet samtidig at informasjon skal gis, og drøfting skal skje, *så tidlig som mulig*. Ved å gi arbeidstakerne denne informasjonen tidligst mulig, vil de være bedre rustet til å vurdere konsekvensene av overdragelsen. Etter departementets syn gir for øvrig ikke alternativene «in good time» og «i rimelig tid» et klarere skjæringstidspunkt enn den foreslåtte ordlyden.

5.11 Sanksjoner

Verken høringsnotatet fra 2017 eller 2018 inneholdt forslag til egne sanksjonsbestemmelser ved brudd på de nye reglene i skipsarbeidsloven om virksomhetsoverdragelser. Heller ikke arbeidsmiljøloven har særskilte sanksjonsbestemmelser ved overtredelse av kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse.

Etter arbeidsmiljøloven § 18-10 kan Arbeidstilsynet ilegge overtredelsesgebyr ved overtredelse av enkelte bestemmelser i loven, men dette omfatter ikke reglene om virksomhetsoverdragelse. Arbeidsmiljøloven inneholder i tillegg en generell straffehjemmel § 19-1 ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av lovens bestemmelser.

Under høringen i 2018 påpekte Fiskebåt at brudd på den foreslåtte bestemmelsen i skipsarbeidsloven om informasjon og drøfting, nå foreslått inntatt som ny § 5 A-5, ikke utløser egne rettsvirkninger.

Det er riktig at brudd på ny § 5 A-5 ikke utløser egne rettsvirkninger. Departementet finner likevel grunn til å understreke at de berørte arbeidstakerne vil kunne håndheve sine rettigheter etter det nye kapitlet om virksomhetsoverdragelse på en effektiv måte.

For det første vil en arbeidstaker kunne prøve gyldigheten av en oppsigelse etter ny § 5 A-2 jf. §§ 5-10 og 5-11. Videre gir skipsarbeidsloven § 12-4 hjemmel til å straffe 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. Etter § 12-3 kan Sjøfartsdirektoratet også ilegge overtredelsesgebyr ved overtredelse av én eller flere angitte bestemmelser, inkludert kapittel 11 om informasjon og drøfting.

Det kan tenkes at en trussel om overtredelsesgebyr kan være et effektivt virkemiddel for å sikre at nødvendig informasjon gis, og at drøfting gjennomføres, også ved virksomhetsoverdragelser. I likhet med problemstillingene knyttet til ytterligere harmonisering med arbeidsmiljølovens regler i punkt 5.3 over, krever imidlertid spørsmålet om en eventuell innføring av en overtredelsesgebyrhjemmel en nærmere vurdering, i samråd med partene. Departementet bemerker samtidig at brudd på informasjons- og drøftingsplikten etter ny § 5 A-5 bør veie tungt i domstolenes vurdering av saksbehandlingen ved oppsigelser i forbindelse med driftsinnskrenkninger.

6 Direktiv 2002/14/EF om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere

6.1 Kort om direktivet

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 («arbeidstakerdirektivet») angir minstekrav for den retten arbeidstakerne har til informasjon og konsultasjon. Retten til informasjon og konsultasjon anses for å være en kollektiv rettighet som utøves gjennom arbeidstakernes representanter.

Det følger av artikkel 3 nr. 3 at medlemsstatene gis adgang til å fravike direktivet ved å fastsette særlige bestemmelser for besetninger på havgående skip. Med endringsdirektivet artikkel 3, fjernes denne unntaksadgangen, med det resultat at direktivet også gjelder for denne arbeidstakergruppen.

6.2 Gjeldende rett

Arbeidstakerdirektivet er innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i arbeidsmiljøloven kapittel 8 og i skipsarbeidsloven kapittel 11 om informasjon og drøfting.

Skipsarbeidsloven § 11-1 første ledd pålegger arbeidsgiveren å informere og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter. Etter § 11-1 annet ledd gjelder kapitlet kun for passasjerskip og for skip i fart på innsjøer og elver. Paragraf 11-2 stiller nærmere krav til hvordan plikten til informasjon og drøfting skal gjennomføres.

Kravene i skipsarbeidsloven kapittel 11 gjelder så langt ikke annet er fastsatt i tariffavtale eller i annen lovgivning, jf. § 11-4. Adgangen til å fravike loven inkluderer plikten til informasjon og drøfting i skipsarbeidsloven § 11-1. Alle bestemmelsene om informasjon og drøfting i skipsarbeidsloven kapittel 11 kan fravikes ved tariffavtale for skip i Norsk internasjonalt skipsregister (NIS), i medhold av § 8 i NIS-loven.

6.3 Forslaget i høringsnotatet

Gjennomføringen av endringene i arbeidstakerdirektivet har vært på høring både i 2017 og 2018.

I høringen fra 2017 foreslo departementet at skipsarbeidsloven § 11-1 annet ledd oppheves som følge av at endringsdirektivet fjerner adgangen til å gjøre unntak for havgående skip. Forslaget ville medført at skipsarbeidsloven kapittel 11 ikke kun vil gjelde for passasjerskip og skip i fart på innsjøer og elver, men for alle norske skip.

I høringen fra 2018 foreslo departementet ytterligere endringer for å sikre at skipsarbeidslovens kapittel 11 er i tråd med arbeidstakerdirektivet. Gjeldende § 11-4 gir partene adgang til å fravike reglene i kapittel 11 i tariffavtale, inkludert *plikten* til informasjon og drøfting i § 11-1.

Etter en nærmere gjennomgang av arbeidstakerdirektivet vurderte departementet at skipsarbeidsloven § 11-4 er videre utformet enn direktivets adgang til å fravike bestemmelsene om informasjon og drøfting. Direktivet åpner for at arbeidslivets parter kan inngå avtale om hvordan arbeidstakerne skal informeres og konsulteres, hva det skal gis informasjon om og hvordan konsultasjonen skal skje, jf. artikkel 1 nr. 3, artikkel 5 og direktivets fortalepunkt 23. Departementet forstår artikkel 5 slik at det kun er reglene om *gjennomføringen* av informasjons- og drøftingsplikten som kan fravikes i tariffavtale. Det er imidlertid ikke adgang til å fravike selve *plikten* til informasjon og drøfting.

Departementet har også sett hen til arbeidsmiljøloven § 8-2 fjerde ledd som gjennomfører arbeidstakerdirektivet for arbeidstakere på land. I nevnte bestemmelse er adgangen til å fravike loven snevrere enn etter § 11-4 i skipsarbeidsloven. Etter arbeidsmiljøloven § 8-2 fjerde ledd er det kun bestemmelsene om *gjennomføringen* av informasjons- og drøftingsplikten som kan fravikes.

På denne bakgrunn foreslo departementet i høringen fra 2018 at skipsarbeidsloven § 11-4 oppheves. Forslaget ville medføre at kapittel 11, inklu-

dert *plikten* til informasjon og drøfting, ikke lenger kan fravikes i tariffavtale. Det ville da bli en ufravikelig plikt for arbeidsgiveren til å gjennomføre informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter i saker som kan ha betydning for ansettelsesforholdet.

I tråd med arbeidstakerdirektivet, og i likhet med arbeidsmiljøloven § 8-2 fjerde ledd, foreslo departementet samtidig å beholde adgangen til å fravike § 11-2 om *gjennomføringen* av plikten til informasjon og drøfting i tariffavtale. Dette vil være i samsvar med arbeidstakerdirektivet artikkel 5, som åpner for at arbeidslivets parter inngår avtaler som avviker fra de nærmere reglene om gjennomføringen av informasjons- og drøftingsplikten.

Departementet foreslo videre å endre NIS-loven § 8 første ledd for at kravene etter arbeidstakerdirektivet skal oppfylles. Det følger av NIS-loven § 8 første ledd at skipsarbeidsloven kapittel 11 kan fravikes i tariffavtale for NIS-skip. I høringen fra 2018 foreslo departementet at NIS-loven § 8 første ledd endres slik at kun skipsarbeidsloven § 11-2 kan fravikes i tariffavtale, og ikke hele kapittel 11. Forslaget ble imidlertid kun omtalt i høringsnotatet, og ble ved en inkurie ikke reflektert i selve lovforslaget.

6.4 Høringsinstansenes syn

I forbindelse med høringen fra 2017 viser *Fiskebåt* til at arbeidstakerdirektivet kan fravikes ved at det fastsettes særlige bestemmelser for besetninger på havgående skip. Havgående fiskefartøy som følger tariffavtalene som Fiskebåt har inngått med Sjømannsorganisasjonene er allerede bundet av regler om drøfting. Det vises til Hovedavtale 1999 mellom Fiskebåt og Norsk Sjømannsforbund § 7-2. Fiskebåt mener at informasjonsplikten som nedfelles her er tilstrekkelig for å ivareta formålene som direktivet bygger på. Samtidig vil det være uheldig om fartøyene underlegges to regelsett som overlapper hverandre. Fiskebåt ber derfor om at det innføres et unntak for fiskefartøy som er underlagt tariffavtaler som inneholder bestemmelser om informasjon og drøfting.

Til høringsforslaget fra 2017 viser *Norges Rederiforbund* til at gjeldende bestemmelse kun får anvendelse på NOR-registrerte skip. At bestemmelsen ikke ble gitt anvendelse på NIS-skip er begrunnet med at bestemmelsene vil være mindre effektive ettersom arbeidstakerne som regel er ansatt på tidsbegrenset kontrakt og ofte kan ha nærmere tilknytning til en bemannings-

agent i hjemlandet, enn til det norske rederiet. Som en konsekvens av blant annet hovedregelen om midlertidig ansettelse, er det også sjelden at NIS-skip med bemanning på utenlandske tariffavtaler har et tilsvarende tillitsmannsapparat som på skip registrert i NOR. Siden dette ikke er underlagt nærmere drøftelse, legger Norges Rederiforbund til grunn at adgangen til å gjøre unntak for skipsarbeidsloven kapittel 11, i henhold til NIS-loven § 8, videreføres.

Under høringen fra 2018 mottok ikke departementet konkrete innspill vedrørende den foreslåtte endringen i NIS-loven § 8 som begrenser adgangen til å fravike reglene i kapittel 11 i skipsarbeidsloven. I forbindelse med departementets omtale i høringsnotatet av arbeidstakere på NIS-registrerte skip, uttalte samtidig *Norges Rederiforbund* at det er viktig å sikre at loven ikke gjelder for mer enn det som følger av direktivet.

6.5 Departementets vurderinger

Departementet bemerker at mange arbeidstakere på norske skip er underlagt tariffavtaler som inneholder regler om informasjon og drøfting, slik Fiskebåt påpekte i sitt høringsinnspill fra 2017. Direktivet åpner imidlertid ikke for at arbeidstakere og arbeidsgivere på slike fartøy unntas fra direktivets virkeområde. Det er nødvendig med lovregulering for å oppnå direktivets forpliktelser og det vil derfor ikke være tilstrekkelig at tilsvarende rettigheter og plikter etter direktivet følger av praksis eller avtale.

I samsvar med høringsforslagene fra 2017 og 2018, og i tråd med endringsdirektivets artikkel 3, foreslår departementet at skipsarbeidsloven § 11-1 annet ledd oppheves slik at reglene om informasjon og drøfting i kapittel 11 vil komme til anvendelse for arbeidstakere på *alle norske skip*.

Videre foreslår departementet at § 11-4 oppheves slik at det vil være en *plikt* for arbeidsgiveren til å gjennomføre informasjon og drøfting med arbeidstakernes representanter i saker som kan ha betydning for ansettelsesforholdet, uten at dette kan fravikes i tariffavtale.

Departementet mener likevel at det er viktig at arbeidslivets parter har stor avtalefrihet knyttet til *hvordan* informasjons- og drøftingsplikten skal gjennomføres. Det følger av arbeidstakerdirektivets foralepunkt 23, at partene bør ha stor frihet til å finne løsninger som passer deres ønsker og behov. Det er ikke ønskelig at reglene om informasjon og drøfting i § 11-2 skal stå i veien for å videreføre eksisterende løsninger som partene

har avtalefestet og som fungerer på en hensiktsmessig måte.

I samsvar med forslaget i høringsnotatet fra 2018, foreslår derfor departementet at det gis adgang til å fravike bestemmelsene i § 11-2 om *gjennomføringen* av informasjon og drøfting i tariffavtale, jf. forslaget til § 11-2 nytt fjerde ledd. Forslaget vurderes å være i samsvar med arbeidstakerdirektivet, da direktivet åpner for at arbeidslivets parter kan inngå avtaler om hvordan arbeidstakerne skal informeres og konsulteres,

hva det skal gis informasjon om og hvordan konsultasjonen skal skje, jf. artikkel 1 nr. 3, artikkel 5 og direktivets fortalepunkt 23.

Departementet foreslår samtidig at NIS-loven § 8 første ledd endres. Forslaget innebærer at kun skipsarbeidsloven § 11-2 kan fravikes i tariffavtale, og ikke hele kapittel 11. Endringen er i tråd med forslaget i høringsnotatet fra 2018, og sørger for at partenes avtalefrihet holdes innenfor arbeidstakerdirektivets rammer.

7 Direktiv 2009/38/EF om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg

7.1 Kort om direktivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2009/38/EF av 6. mai 2009 om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en fremgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater med sikte på å informere og konsultere arbeidstakere (heretter «ESU-direktivet»), erstattet direktiv 94/45/EF med samme tittel. Direktivet er tatt inn i EØS-avtalen. Formålet med direktivet er å sikre informasjon og konsultasjon/drøfting med arbeidstakerne i grenseoverskridende foretak og konsern som har flere enn 1000 ansatte innenfor EØS-området, og som har minst 150 ansatte i hver av minst to medlemsstater.

Artikkel 1 angir direktivets formål og de situasjoner hvor det kommer til anvendelse. I artikkel 1 nr. 7 har det vært åpnet for at medlemsstatene har kunnet «fastsette at dette direktiv ikke skal få anvendelse på besetning i handelsflåten». Ved endringsdirektivet oppheves artikkel 1 nr. 7 slik at det ikke lenger vil være adgang til å unnta denne arbeidstakergruppen.

Videre tilføyes et nytt ledd i artikkel 10 nr. 3 i ESU-direktivet, som til en viss grad begrenser retten til å delta i møter for arbeidstakere som er en del av besetningen på sjøgående skip. Samtidig gir bestemmelsen føringer for hvordan møtene bør planlegges og tilrettelegges for at denne arbeidstakergruppen likevel skal kunne delta.

7.2 Gjeldende rett

Direktiv 94/45/EF ble i sin tid implementert i norsk rett ved lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. og ved at tariffavtalen mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg ble gjort allment gjeldende med hjemmel i loven. I tillegg ble enkelte utfyllende regler fastsatt i forskrift 18. oktober 1996 nr. 992, som senere er erstattet

av forskrift 28. juli 2000 nr. 797 om europeiske samarbeidsutvalg mv.

I forbindelse med at det opprinnelige ESU-direktivet ble avløst av direktiv 2009/38/EF, oppdaterte også LO og NHO sin tariffavtale i tråd med det nye direktivet. Den reviderte avtalen av 31. januar 2011 er gjort allment gjeldende, jf. forskrift 3. juni 2011 nr. 570 om endring i forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv.

Etter lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. kan Kongen treffe vedtak om at bestemmelser i landsomfattende tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer, skal gjelde i alle arbeidsforhold. Dette for å bedre arbeidstakernes rett til informasjon og konsultasjon i foretak og konsern som har virksomhet i flere EØS-stater, jf. § 1 første ledd og § 2. Loven gjelder ikke for arbeidstakere i utenriks sjøfart, jf. § 1 annet ledd.

7.3 Forslaget i høringsnotatet

Som følge av at adgangen til å unnta sjøfolk fra ESU-direktivet nå er opphevet, har departementet lagt til grunn at det ikke lenger vil være anledning til å unnta arbeidstakere i utenriks sjøfart fra de norske reglene. I høringsnotatet i 2017 ble det derfor foreslått å oppheve unntaket i lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. § 1 annet ledd.

7.4 Høringsinstansenes syn

Det har ikke kommet merknader til departementets høringsforslag.

7.5 Departementets vurderinger

Departementet foreslår at unntaket for arbeidstakere i utenriks sjøfart i lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. § 1 annet ledd oppheves.

Som det fremgår ovenfor, er det også føyd til et nytt ledd i artikkel 10 nr. 3 i ESU-direktivet. Dette nye leddet gir nærmere anvisninger om deltakelse i møter for medlemmer i europeiske samar-

beidsutvalg mv., som er en del av besetningen på sjøgående skip. Bestemmelsen vil bli gjennomført ved å ta den inn i forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv.

8 Henvisninger til opphevede lover

Departementet foreslår endringer i skipsarbeidsloven § 4-2 første ledd og § 10-1 som følge av at bestemmelsene viser til lover som nå er opphevet.

Skipsarbeidsloven § 4-2 første ledd annet punktum viser til at utbetaling av feriepenger skjer i henhold til lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) og lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere. Lov om ferie for fiskere ble opphevet ved lov 2. juni 2017 nr. 35. Departementet foreslår derfor å endre § 4-2 første ledd annet punktum slik at bestemmelsen kun viser til ferieloven.

Skipsarbeidsloven § 10-1 femte til syvende ledd viser til lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering), lov 21. juni

2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) og lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av ned-satt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Samtlige av disse tre lovene ble opphevet ved lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Bestemmelsens fjerde ledd omtaler for øvrig alle de ulike diskrimineringsformene som også er omtalt i femte til syvende ledd, og presiserer at likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ved slik diskriminering. Departementet foreslår derfor å oppheve § 10-1 femte til syvende ledd. Bestemmelsens fjerde ledd forblir uendret.

9 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet legger til grunn at gjennomføringen av EØS-komiteens beslutning og de tilhørende lovendringene ikke vil få vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for verken næringen eller det offentlige.

Lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. kommer kun til anvendelse for norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS-området, og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land. Loven gjelder også for konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge og med minst 1000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere. Med dette relativt begrensede virkeområdet, vurderes endringen i lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v. å ikke ville medføre særlige konsekvenser for verken næringen eller det offentlige.

De foreslåtte endringene i NIS-loven og skipsarbeidsloven som gjennomfører arbeidstakerdirektivet, innskrenker partenes adgang til å tarifffeste andre regler enn de i skipsarbeidsloven kapittel 11 om informasjon og drøfting. Ettersom det tidligere har vært en slik adgang for NIS-skip, antas det å bli behov for å oppdatere tariffavtaler i henhold til disse lovendringene.

Når det gjelder de øvrige endringene i skipsarbeidsloven, særlig de knyttet til gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsesdirektivet, antas disse å medføre en noe økt administrativ og økonomisk byrde for næringen. Direktivet regulerer blant annet når arbeidstakernes representanter skal beholde sin rettsstilling og funksjon, og pålegger både tidligere og ny arbeidsgiver en informasjons- og drøftingsplikt der en virksomhetsoverdragelse berører sjøfolk. De foreslåtte endringene som skal gjennomføre kravene etter masseoppsigelsesdirektivet vil også kunne innebære beskjedne administrative konsekvenser i form av nye prosedyrer ved masseoppsigelser. Samlet sett vurderes likevel konsekvensene å ha et begrenset omfang.

Det avgjørende ved gjennomføringen av endringsdirektivet er at kravene bygger på et kompromiss mellom Den europeiske rederiorganisasjonen (ECSCA) og Den europeiske transportarbeiderføderasjonen (ETF). Næringen, representert av både arbeidstaker- og arbeidsgiver-siden, støtter gjennomføringen av endringsdirektivet. Forslagene til lovendringer er et resultat av Norges forpliktelser etter EØS-avtalen, og vil gi en generell styrking av sjøfolks arbeidstakerrettigheter.

10 Merknader til lovforslaget

10.1 Til endringer i skipsarbeidsloven

Til § 4-2

Første ledd annet punktum viser til at utbetaling av feriepenger skjer i henhold til lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) og lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere. Lov om ferie for fiskere ble opphevet ved lov 2. juni 2017 nr. 35. Bestemmelsen endres derfor slik at den kun viser til ferieloven.

Til § 5-1

Annet ledd endres slik at definisjonen av masseoppsigelse samsvarer bedre med masseoppsigelsesdirektivet artikkel 1 nr. 1 bokstav a). Masseoppsigelsesbegrepet skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven § 15-2. Begrepsendringene fra «drøftelser» til «drøftinger» er utelukkende av språklig art, for å bringe bestemmelsen i samsvar med formuleringene ellers i loven, jf. kapittel 11 om informasjon og drøfting.

Nytt *tredje til femte ledd* er tilføyd for å gjennomføre masseoppsigelsesdirektivet. Se punkt 4.5 for en nærmere omtale av endringene.

Tredje ledd første punktum presiserer at plikten etter tredje ledd inntreffer ved masseoppsigelser etter annet ledd.

Tredje ledd annet punktum angir hvilke opplysninger som arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte. Deler av bestemmelsen har en annen ordlyd enn arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd, men innholdet er det samme, og bestemmelsen skal forstås på samme måte. I likhet med arbeidsmiljølovens regulering, er listen ikke uttømmende. Opplysninger utover de som er eksplisitt nevnt kan være nødvendige i det enkelte tilfelle, dersom opplysningene anses relevante.

Tredje ledd tredje punktum angir tidspunktet for når melding etter annet punktum skal gis. For Norges tilfelle, er vedkommende offentlige myndighet som det vises til i artikkel 3 nr. 1 i direktivet, Arbeids- og velferdsetaten. Der oppsigelsene gjelder arbeidstakere på norskflaggede skip skal derfor melding gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. *tredje ledd fjerde punktum*. Tredje og fjerde

punktum tilsvarende annet og tredje punktum i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd, og skal forstås på samme måte.

Fjerde ledd gjennomfører artikkel 3 nr. 2 i masseoppsigelsesdirektivet. Bestemmelsen slår fast at arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten. Bestemmelsen tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-2 fjerde ledd.

Femte ledd gjennomfører artikkel 4 nr. 1 i direktivet ved å presisere at masseoppsigelser tidligst får virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Bestemmelsen tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-2 femte ledd.

Til § 5-6

Fjerde ledd om vern mot usaklig oppsigelse ved overdragelse av en samlet virksomhet, oppheves. Bestemmelsen erstattes av ny § 5 A-2 jf. § 5 A-1 i nytt kapittel 5 A i skipsarbeidsloven.

Til § 5 A-1

Bestemmelsen er ny og stammer fra forpliktelsene etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Det vises til omtalen i punkt 5.4.5 for en nærmere gjennomgang av rettskildebildet og eksempler på hvilke overdragelser som omfattes.

Første ledd angir kapitlets materielle virkeområde. Kapitlet gjelder ved overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet, forutsatt at det skjer en overføring av en selvstendig økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen. *Første og annet punktum* tilsvarende i all hovedsak arbeidsmiljøloven § 16-1 første ledd. *Tredje punktum* innsnevrer virkeområdet noe sammenlignet med arbeidsmiljøloven kapittel 16, da tilføyselsen i artikkel 1 nr. 3 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet eksplisitt gjør unntak for overdragelser som kun gjelder skip.

Annet ledd angir det geografiske virkeområdet for kapitlet, med unntak for bestemmelsen om vern mot oppsigelse i § 5 A-2.

Tredje ledd gjennomfører artikkel 5 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet. Bestemmelsen

begrenser anvendelsen av §§ 5 A-2 og 5 A-3 om henholdsvis oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelse og om lønns- og arbeidsvilkår, ved å presisere at disse ikke får anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

Til § 5 A-2

Bestemmelsen gjelder arbeidstakers vern mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse, og er nærmere omtalt i punkt 5.5.5. Bestemmelsen erstatter § 5-6 fjerde ledd, og tilsvarer i all hovedsak § 16-4 i arbeidsmiljøloven.

Første ledd viser til at en overdragelse etter § 5 A-1 ikke i seg selv gir grunn for oppsigelse. Oppsigelsesvernet gjelder både ved overdragelse av en samlet virksomhet og en del av en virksomhet, sml. den nå opphevede § 5-6 fjerde ledd. Der overdragelsen ikke alene er grunnen til oppsigelsen, vil oppsigelsen fortsatt måtte vurderes i tråd med det alminnelige saklighetsvilkåret og vurderingstemaene angitt i skipsarbeidsloven § 5-6 første til tredje ledd.

Annet ledd regulerer situasjonen der arbeidsforholdet opphører fordi virksomhetsoverdragelsen medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker. I disse tilfellene anses opphøret å være en følge av arbeidsgivers forhold. Bestemmelsen stammer fra virksomhetsoverdragsdirektivet artikkel 4 nr. 2, og tilsvarer arbeidsmiljøloven § 16-4 annet ledd.

Ved tvist etter denne paragrafen bestemmer *tredje ledd* at §§ 5-10 og 5-11 skal gjelde. Bestemmelsene gjelder henholdsvis arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen ved tvist om grunnlaget for at arbeidsforholdet opphørte, og virkningene av en usaklig oppsigelse.

Til § 5 A-3

Bestemmelsen gjelder lønns- og arbeidsvilkår ved en virksomhetsoverdragelse og gjennomfører artikkel 3 i virksomhetsoverdragsdirektivet.

Første ledd angir at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, skal overføres til den nye arbeidsgiveren. Bestemmelsen innebærer at den nye arbeidsgiveren er ansvarlig for alle oppgjente rettigheter frem til overdragelsestidspunktet. Første punktum tilsvarer arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd første punktum. For en nærmere omtale av bestemmelsen, se punkt 5.6.5.

Annet ledd bestemmer at den nye arbeidsgiveren skal opprettholde de individuelle arbeidsvil-

kårene som følger av en tariffavtale som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Plikten består inntil tariffavtalen utløper, eller en annen tariffavtale trer i kraft eller kommer til anvendelse. Det vises for øvrig til omtalen i punkt 5.7.5.

Tredje ledd gjelder arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon. I tråd med hovedregelen i virksomhetsoverdragsdirektivet artikkel 3 nr. 4 bokstav a), overføres ikke slike rettigheter. Bestemmelsen skiller seg fra reguleringen i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd. Bakgrunnen for denne forskjellen er nærmere redegjort for i punkt 5.8.5.

Til § 5 A-4

Bestemmelsen gjennomfører artikkel 6 i virksomhetsoverdragsdirektivet og regulerer virkningene av en overdragelse for arbeidstakernes tillitsvalgte. Den sentrale vurderingen for de tillitsvalgte rettsstilling etter overdragelsen er hvorvidt virksomheten bevarer sin uavhengighet. Bestemmelsen tilsvarer fullt ut arbeidsmiljøloven § 16-7, og skal fortolkes på samme måte. Bakgrunnen for bestemmelsen er omtalt i punkt 5.9.5.

Til § 5 A-5

Bestemmelsen angir tidligere og ny arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting med tillitsvalgte der det er tale om en overdragelse etter § 5 A-1. Bestemmelsen gjennomfører artikkel 7 i virksomhetsoverdragsdirektivet og må fortolkes i lys av de generelle reglene om informasjon og drøfting i kapittel 11. Deler av bestemmelsen tilsvarer arbeidsmiljøloven § 16-5. Se for øvrig punkt 5.10.3 og 5.10.5 for en nærmere omtale av bestemmelsen.

Første ledd pålegger både tidligere og ny arbeidsgiver å informere de berørte arbeidstakernes tillitsvalgte om overdragelsen. Bestemmelsen lister opp hva det skal gis særskilt informasjon om. Bokstav a til d i opplistingen tilsvarer henholdsvis bokstav a til c og e i arbeidsmiljøloven § 16-5 første ledd, og skal forstås på samme måte.

Annet ledd sikrer informasjonsflyt til arbeidstakerne der virksomheten ikke har tillitsvalgte. I slike tilfeller skal informasjon som nevnt i første ledd gis direkte til de berørte arbeidstakerne.

Tredje ledd bestemmer at planlagte tiltak overfor arbeidstakerne skal drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingen skal skje så tidlig som mulig. Bestemmelsen tilsvarer arbeidsmiljøloven § 16-5 tredje ledd, og skal forstås på samme måte.

Til § 10-1

Femte til syvende ledd, som inneholder henvisninger til tre ulike lover om diskriminering, oppheves. Diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskrimineringsloven om etnisitet, samt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, ble alle opphevet ved lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Diskrimineringsformene som tidligere var spesialregulert i de opphevede lovene, reguleres nå av likestillings- og diskrimineringsloven. Denne loven gjelder også for arbeidstakere på skip jf. skipsarbeidsloven § 10-1 fjerde ledd.

Til § 11-1

Annet ledd begrenser kapitlets virkeområde til passasjerskip og skip i fart på innsjøer og elver. Som følge av endringer i arbeidstakerdirektivet, må annet ledd oppheves. Kapitlet gjelder dermed for arbeidstakere på skip, jf. skipsarbeidsloven § 1-2. For en nærmere omtale av endringene, se punkt 6.5.

Til § 11-2

Nytt *fjerde ledd* gir adgang til å fravike bestemmelsene i § 11-2 første til tredje ledd ved tariffavtale. Første til tredje ledd i § 11-2 gjelder gjennomføringen av plikten til informasjon og drøfting, mens § 11-1 angir selve plikten. Den nå opphevede § 11-4 ga adgang til å fravike *hele* kapittel 11, inkludert plikten etter § 11-1. Ved å innsnevre denne adgangen, bringes reglene i skipsarbeidsloven kapittel 11 i samsvar med arbeidstakerdirektivet artikkel 5. Bestemmelsen tilsvarende arbeidsmiljøloven § 8-2 fjerde ledd. Det vises til punkt 6.5 for en nærmere omtale av endringen.

Til § 11-4

Bestemmelsen oppheves slik at det ikke lenger vil være adgang til å fravike *hele* kapittel 11 i tariffavtale. Se for øvrig merknadene til § 11-2 nytt fjerde ledd, samt omtalen i punkt 6.5.

10.2 Til endringer i NIS-loven

Til § 8

Første ledd om adgangen til å fravike bestemmelser i skipsarbeidsloven i tariffavtale, endres i tråd med de øvrige endringene i skipsarbeidsloven.

For det første strykes skipsarbeidsloven § 5-1 annet ledd fra opplistingen, da masseoppsigelsesdirektivet stenger for at denne adgangen videreføres. Bakgrunnen for endringen fremgår av punkt 4.5.

Den nå opphevede § 5-6 fjerde ledd strykes også fra opplistingen, og erstattes av ny § 5 A-2 om vern mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse. Se punkt 5.5.5 om dette.

Adgangen til å fravike reglene i kapittel 11 innsnevres til å kun gjelde *gjennomføringen* av plikten til informasjon og drøfting i §§ 11-1 jf. 11-2. For en nærmere omtale av endringen, se punkt 6.3 og 6.5, samt merknadene til skipsarbeidsloven § 11-2 nytt fjerde ledd.

De øvrige endringene i opplistingen er utelukkende av redaksjonell art.

10.3 Til endringer i lov om europeiske samarbeidsutvalg m.v.

Til § 1

Bestemmelsens *annet ledd*, som unntar arbeidstakere i utenriks sjøfart fra lovens virkeområde, oppheves. Endringen skjer som følge av at adgangen til å unnta sjøfolk fra direktiv 2009/38/EF ble opphevet ved direktiv (EU) 2015/1794. Det vises for øvrig til omtalen i punkt 7.

Nærings- og fiskeridepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i skipsarbeidsloven mv. og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter for sjøfolk.

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i skipsarbeidsloven mv. og vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter for sjøfolk i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

til lov om endringer i skipsarbeidsloven mv.

I

I lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip gjøres følgende endringer:

§ 4-2 første ledd skal lyde:

(1) Utbetaling av lønn skal skje minst én gang i måneden. Utbetaling av feriepenger skjer i henhold til ferieloven.

§ 5-1 annet ledd og nytt tredje til femte ledd skal lyde:

(2) *Vurderer arbeidsgiver å gå til oppsigelse av minst ti arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal det innledes drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte. Drøftingene skal omhandle muligheten for å unngå oppsigelser eller redusere antallet, og tiltak for å minske skadevirkningene av oppsigelsene for arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi tillitsvalgte relevante opplysninger skriftlig.*

(3) *Ved oppsigelser etter annet ledd, skal arbeidsgiver gi de tillitsvalgte alle relevante opplysninger. Dette omfatter skriftlig melding om:*

- grunnene til eventuelle oppsigelser*
- antallet arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt*
- hvilke arbeidsgrupper arbeidstakerne som vil kunne bli oppsagt tilhører*
- antallet arbeidstakere som normalt er ansatt*
- hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt*
- over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt*
- forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp*
- forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.*

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

§ 5-6 fjerde ledd oppheves.

Nytt kapittel 5 A med §§ 5 A-1 til 5 A-5 skal lyde:

Kapittel 5 A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

§ 5 A-1 Kapitlets virkeområde

(1) Kapitlet her gjelder ved overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet, herunder overdragelser av sjøgående skip. Med overdragelse menes en overføring av en selvstendig økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen. Kapitlet kommer likevel ikke til anvendelse dersom overdragelsen utelukkende gjelder skip.

(2) §§ 5 A-3 til 5 A-5 gjelder bare når

- virksomheten eller den delen av virksomheten som skal overdras ligger innenfor EØS, og
- erververen ligger innenfor EØS, eller den virksomheten eller delen av denne som overdras, forblir innenfor EØS.

(3) §§ 5 A-2 og 5 A-3 gjelder ikke ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 5 A-2 Vern mot oppsigelse

(1) Overdragelse av en virksomhet eller en del av en virksomhet som nevnt i § 5 A-1 gir ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

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

(3) Ved tvister etter denne paragrafen gjelder §§ 5-10 og 5-11.

§ 5 A-3 Lønns- og arbeidsvilkår

(1) Den tidligere arbeidsgiverens rettigheter og plikter som følger av en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som foreligger på det tidspunktet overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiveren.

(2) Den nye arbeidsgiveren skal opprettholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av en tariffavtale som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av, inntil tariffavtalen utløper, eller en annen tariffavtale trer i kraft eller kommer til anvendelse.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til en kollektiv tjenstepensjon, overføres ikke etter første og annet ledd.

§ 5 A-4 Representasjon

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

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

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

§ 5 A-5 Informasjon og drøfting

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakernes tillitsvalgte om overdragelsen. Det skal gis særskilt informasjon om

- a. grunnen til overdragelsen
- b. den fastsatte eller foreslåtte dato for overdragelsen

c. de rettslige, økonomiske og sosiale følgene av overdragelsen for arbeidstakerne

d. planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

(2) I virksomheter hvor det ikke er tillitsvalgte skal de berørte arbeidstakerne så tidlig som mulig få informasjonen nevnt i første ledd.

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

§ 10-1 femte til syvende ledd oppheves.

§ 11-1 annet ledd oppheves. Nåværende tredje ledd blir annet ledd.

§ 11-2 nytt fjerde ledd skal lyde:

(4) *Bestemmelsene i denne paragrafen kan fravikes ved tariffavtale.*

§ 11-4 oppheves.

II

I lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister skal § 8 første ledd lyde:

Bestemmelsene i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, §§ 3-3 til 3-8, § 4-2 tredje ledd, § 4-6 første ledd bokstav a, § 5-2 første ledd annet punktum og annet og tredje ledd, § 5-3 annet ledd og tredje ledd bokstav a til d, § 5-4, § 5-6 annet ledd, § 5-7, § 5-9, § 5-10, § 5-12, § 5 A-2, §§ 6-1 til 6-3, § 7-2, § 7-3, §§ 7-5 til 7-12, § 8-4 og § 11-2 kan fravikes i tariffavtale.

III

I lov 23. august 1996 nr. 63 om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. oppheves § 1 annet ledd.

IV

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

B**Forslag**

**til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens
beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om innlemmelse
i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter
for sjøfolk**

Stortinget samtykker i godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember

2018 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2015/1794 om arbeidsrettigheter for sjøfolk.

Vedlegg 1

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF, 2009/38/EF og 2002/14/EF og rådsdirektiv 98/59/EF og 2001/23/EF med hensyn til sjøfolk

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om Den europeiske unions virkemåte, særlig artikkel 153 nr. 2 bokstav b) sammenholdt med artikkel 153 nr. 1 bokstav b) og e),

under henvisning til forslag fra Europakommisjonen,

etter oversending av utkast til regelverksakt til de nasjonale parlamentene,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité¹,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen²,

etter den ordinære regelverksprosedyren³ og ut fra følgende betraktninger:

1) I henhold til artikkel 153 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) kan Europaparlamentet og Rådet etter den ordinære regelverksprosedyren gjennom direktiver vedta minstekrav som skal innføres gradvis, med sikte på å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og informasjonen til og konsultasjonen med arbeidstakere. Direktivene må unngå å pålegge uforholdsmessige kostnader eller administrative, økonomiske og rettslige byrder av en slik art at de motvirker opprettelse og utvikling av små og mellomstore bedrifter, som er pådrivere for bærekraftig vekst og sysselsetting.

2) Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF⁴, 2009/38/EF⁵ og 2002/14/EF⁶ og rådsdirektiv 98/59/EF⁷ og 2001/23/EF⁸ enten ute-

lukker visse sjøfolk fra direktivenes virkeområde eller gir medlemsstatene mulighet til å utelukke dem.

3) I sin melding av 21. januar 2009 med tittelen «Strategiske mål og anbefalinger for EUs sjøtransportpolitikk fram til 2018» understreket Kommisjonen betydningen av å innføre en integrert rettslig ramme for å gjøre sjøfartssektoren mer konkurransedyktig.

4) Forekomsten av og/eller muligheten til å innføre utelukkelse kan hindre sjøfolk i fullt ut å utøve sin rett til rettferdige og rimelige arbeidsvilkår og til informasjon og konsultasjon, eller begrense full utøvelse av disse rettighetene. I den grad forekomsten av og/eller muligheten til å innføre utelukkelse ikke er objektivt begrunnet og sjøfolk ikke behandles likt, bør bestemmelser som tillater slike utelukkelse, utgå.

5) Dagens rettslige stilling, som eksisterer delvis som følge av sjøfartsyrkets særtrekk, fører til ulik behandling av den samme kategorien arbeidstakere i ulike medlemsstater, avhengig av om de benytter de utelukkelsene eller frivillige utelukkelsene som gjeldende lovgivning tillater. Et betydelig antall medlemsstater har

¹ EUT C 226 av 16.7.2014, s. 35.

² EUT C 174 av 7.6.2014, s. 50.

³ Europaparlamentets holdning av 8. juli 2015 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 18. september 2015.

⁴ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF av 22. oktober 2008 om vern av arbeidstakere ved arbeidsgiveres insolvens (EUT L 283 av 28.10.2008, s. 36).

⁵ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2009/38/EF av 6. mai 2009 om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, for å informere og konsultere arbeidstakere (EFT L 122 av 16.5.2009, s. 28).

⁶ 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 (EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29).

⁷ Rådsdirektiv 98/59/EØF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser (EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16).

⁸ Rådsdirektiv 2001/23/EØF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter (EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16).

- ikke, eller bare i begrenset grad, benyttet disse valgfrie utelukkelsene.
- 6) I sin melding av 10. oktober 2007 med tittelen «En integrert sjøfartspolitikk for Den europeiske union» angir Kommisjonen at en slik politikk bygger på den klare erkjennelsen av at alle spørsmål knyttet til Europas hav og sjøer henger sammen, og at sjørelaterte politikk-områder må utvikles på en samordnet måte for å oppnå ønsket resultat. Den understreket også behovet for flere og bedre stillinger innenfor sjøfart for Unionens borgere og betydningen av å forbedre arbeidsvilkårene om bord på fartøyer, blant annet gjennom investering i forskning, utdanning, opplæring, helse og sikkerhet.
 - 7) Dette direktiv er i samsvar med Europa 2020-strategien og dens sysselsettingsmål og med strategien fastsatt av Kommisjonen i meldingen av 23. november 2010 med tittelen «En dagsorden for nye kvalifikasjoner og arbeidsplasser: Et europeisk bidrag til full sysselsetting».
 - 8) Den såkalte blå økonomien utgjør en betydelig andel av Unionens økonomi med hensyn til sysselsetting og brutto merverdi.
 - 9) I samsvar med artikkel 154 nr. 2 i TEUV har Kommisjonen rådspurt partene i arbeidslivet på unionsplan om den mulige retningen et unionstiltak på dette området kan ha.
 - 10) Innenfor rammen av deres dialog har partene i arbeidslivet innenfor sjøfartssektoren nådd en felles overenskomst som er av stor betydning for dette direktiv. Denne felles overenskomsten gir en god balanse mellom behovet for å forbedre sjøfolks arbeidsvilkår og behovet for å ta behørig hensyn til sektorens særtrekk.
 - 11) Med tanke på sjøfartssektorens særlige karakter og de særlige arbeidsvilkårene som gjelder for de arbeidstakerne som berøres av utelukkelsene som oppheves ved dette direktiv, er det nødvendig å tilpasse noen av bestemmelsene i direktivene som endres ved dette direktiv, for å gjenspeile de særlige forholdene i den berørte sektoren.
 - 12) Med hensyn til den teknologiske utviklingen de senere årene, særlig når det gjelder kommunikasjonsteknologi, bør informasjons- og konsultasjonskravene ajourføres og anvendes på den mest hensiktsmessige måten, også ved bruk av nye teknologier for fjernkommunikasjon og ved å forbedre tilgangen til internett og sikre rimelig bruk av internett om bord, for å forbedre gjennomføringen av dette direktiv.
 - 13) Rettighetene til sjøfolk som omfattes av dette direktiv, som gis av medlemsstatene i den nasjonale lovgivningen som gjennomfører direktiv 2008/94/EF, 2009/38/EF, 2002/14/EF, 98/59/EF og 2001/23/EF, bør ikke berøres. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke berettige noen tilbakeskritt i forhold til den nåværende situasjonen i hver medlemsstat.
 - 14) Konvensjonen om sjøfolks arbeids- og levevilkår av 2006, vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjon, har som mål å oppnå anstendige arbeids- og levevilkår for sjøfolk i form av helse- og sikkerhetsstandarter, rimelige ansettelsesvilkår og yrkesrettet opplæring, og sikre rettferdig konkurranse for rederiene gjennom konvensjonens globale anvendelse, samt sikre like konkurransevilkår internasjonalt når det gjelder noen, men ikke alle, arbeidstakerrettigheter, uavhengig av nasjonalitet eller fartøyets flagg. Nevnte konvensjon, rådsdirektiv 2009/13/EF⁹ og europaparlaments- og rådsdirektiv 2009/16/EF¹⁰ og 2013/54/EU¹¹ fastsetter sjøfolks rettigheter til anstendige arbeidsvilkår på en rekke områder, gir sjøfolk enhetlige rettigheter og vern på arbeidsplassen og bidrar til like konkurransevilkår, også i Unionen.
 - 15) Unionen bør bestrebe seg på å forbedre arbeids- og levevilkårene om bord på skip, og å utnytte potensialet for nyskaping med sikte på å gjøre sjøfartssektoren mer attraktiv for Unionens sjøfolk, også unge arbeidstakere.
 - 16) Ettersom målene for dette direktiv, som er å forbedre sjøfarernes arbeidsvilkår og informasjonen til og konsultasjonen med dem, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på unionsplan, kan Unionen treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i artikkel 5 i traktaten om Den europeiske union. I samsvar med forholdsmes-

⁹ Rådsdirektiv 2009/13/EF av 16. februar 2009 om gjennomføring av avtalen inngått av Sammenslutningen av skipsredere i Den europeiske union (ECSA) og Den europeiske transportarbeiderføderasjon (ETF) i tilknytning til Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår, 2006, og om endring av direktiv 1999/63/EF (EUT L 124 av 20.5.2009, s. 30).

¹⁰ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2009/16/EF av 23. april 2009 om havnestatskontroll (EUT L 131 av 28.5.2009, s. 57).

¹¹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2013/54/EU av 20. november 2013 om visse av flaggstatens ansvarsområder i forbindelse med overholdelse og håndheving av Konvensjonen om sjøfolks arbeids- og levevilkår, 2006 (EUT L 329 av 10.12.2013, s. 1).

sighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.

17) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettighetene og de prinsippene som er anerkjent i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter, særlig retten til rettferdige og rimelige arbeidsvilkår samt til informasjon og konsultasjon i foretaket. Dette direktiv bør gjennomføres i samsvar med nevnte rettigheter og prinsipper.

18) Direktiv 2008/94/EØF, 2009/38/EF, 2002/14/EF, 98/59/EF og 2001/23/EF bør derfor endres.

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Endring av direktiv 2008/94/EF

Artikkel 1 nr. 3 i direktiv 2008/94/EF skal lyde:

«3. Dersom en slik bestemmelse allerede finnes i deres nasjonale lovgivning, kan medlemsstatene fortsatt utelukke personer som arbeider i en fysisk persons private husholdning fra virkeområdet for dette direktiv.»

Artikkel 2

Endringer av direktiv 2009/38/EF

I direktiv 2009/38/EF gjøres følgende endringer:

- 1) Artikkel 1 nr. 7 utgår.
- 2) I artikkel 10 nr. 3 skal nye ledd lyde:

«Et medlem av et særlig forhandlingsorgan eller av et europeisk samarbeidsutvalg, eller et slikt medlems varamedlem, som er et besetningsmedlem på et sjøgående fartøy, skal ha rett til å delta på et møte i det særlige forhandlingsorganet eller i det europeiske samarbeidsutvalget eller på ethvert annet møte innenfor rammen av prosedyrer fastsatt i henhold til artikkel 6 nr. 3, dersom vedkommende medlem eller varamedlem ikke er til sjøs eller i en havn i en annen stat enn der rederiet er hjemmehørende, når møtet finner sted.

Møtene skal om mulig være planlagt slik at det blir enklere å delta for medlemmer eller varamedlemmer som er besetningsmedlemmer på sjøgående fartøyer.

I tilfeller der et medlem av et særlig forhandlingsorgan eller av et europeisk samarbeidsutvalg, eller et slikt medlems varamed-

lem, som er et besetningsmedlem på et sjøgående fartøy, er forhindret fra å delta på et møte, skal, dersom dette er mulig, muligheten for å bruke eventuell ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi vurderes.»

Artikkel 3

Endring av direktiv 2002/14/EF

Artikkel 3 nr. 3 i direktiv 2002/14/EF utgår.

Artikkel 4

Endringer av direktiv 98/59/EF

I direktiv 98/59/EF gjøres følgende endringer:

- 1) I artikkel 1 nr. 2 utgår bokstav c).
- 2) I artikkel 3 nr. 1 tilføyes følgende ledd etter annet ledd:

«Dersom den planlagte masseoppsigelsen gjelder medlemmer av besetningen på et sjøgående fartøy, skal arbeidsgiveren umiddelbart underrette vedkommende myndighet i den medlemsstaten som skipet fører flagget til.»

Artikkel 5

Endring av direktiv 2001/23/EF

Artikkel 1 nr. 3 i direktiv 2001/23/EF skal lyde:

«3. Dette direktiv får anvendelse på en overdragelse av et sjøgående fartøy som er en del av en overdragelse av et foretak, en virksomhet eller en del av et foretak eller en virksomhet i henhold til nr. 1 og 2, forutsatt at erververen befinner seg, eller det foretaket eller den virksomheten eller delen av et foretak eller en virksomhet som overdras, forblir innenfor traktatens geografiske virkeområde.

Dette direktiv får ikke anvendelse når overdragelsen utelukkende består av ett eller flere sjøgående fartøyer.»

Artikkel 6

Beskyttelsesnivå

Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke under noen omstendighet gi grunnlag for å innskrenke det generelle vernenivået i medlemsstatene for personer som omfattes av dette direktiv, på de områdene som omfattes av direktiv 2008/94/EF, 2009/38/EF, 2002/14/EF, 98/59/EF og 2001/23/EF.

Artikkel 7

Rapporter fra Kommisjonen

Kommisjonen skal innen 10. oktober 2019, etter samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på unionsplan, framlegge for Europaparlamentet og Rådet en rapport om gjennomføringen og anvendelsen av artikkel 4 og 5.

Artikkel 8

Innarbeiding i nasjonal rett

1. Medlemsstatene skal innen 10. oktober 2017 sette i kraft de lovene og forskriftene som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Når disse bestemmelsene vedtas av medlemsstatene, skal de inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Medlemsstatene skal sørge for at teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene som de vedtar på det området dette direktiv omhandler, blir oversendt til Kommisjonen.

Artikkel 9

Ikrafttredelse

Dette direktiv trer i kraft dagen etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

Artikkel 10

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Strasbourg 6. oktober 2015.

For Europaparlamentet

M. SCHULZ

President

For Rådet

N. SCHMIT

Formann

Vedlegg 2

EØS-komiteens beslutning nr. 258/2018 av 5. desember 2018 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt EØS-avtalen, særlig artikkel 98, og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF, 2009/38/EF og 2002/14/EF og rådsdirektiv 98/59/EF og 2001/23/EF med hensyn til sjøfolk¹ skal innlemmes i EØS-avtalen.
- 2) EØS-avtalens vedlegg XVIII bør derfor endres –

TRUFFET DENNE BESLUTNING:

Artikkel 1

I EØS-avtalens vedlegg XVIII gjøres følgende endringer:

1. I nr. 22 (rådsdirektiv 98/59/EF), 24 (europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF), 27 (europaparlaments- og rådsdirektiv 2009/38/EF), 32d (rådsdirektiv 2001/23/EF) og 32f (europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF) tilføyes følgende:
«, endret ved:
– **32015 L 1794:** Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 (EUT L 263 av 8.10.2015, s. 1).»
2. Etter nr. 32l (rådsdirektiv 2014/112/EU) skal nytt nr. 32m lyde:

«32m. **32015 L 1794:** Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/1794 av 6. oktober 2015 om endring av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF, 2009/38/EF og 2002/14/EF og rådsdirektiv 98/59/EF og 2001/23/EF med hensyn til sjøfolk (EUT L 263 av 8.10.2015, s. 1).»

Artikkel 2

Teksten til direktiv (EU) 2015/1794 på islandsk og norsk, som skal kunngjøres i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 3

Denne beslutning trer i kraft 6. desember 2018, forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalens artikkel 103 nr. 1 er inngitt².

Artikkel 4

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel, 5. desember 2018.

For EØS-komiteen

Oda Helen Sletnes

Formann

¹ EUT L 263 av 8.10.2015, s. 1.

² Forfatningsrettslige krav angitt.

