



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT

Prop. 28 LS

(2025–2026)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven
(tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)
og samtykke til godkjenning av
EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024
om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv
(EU) 2019/1152 om tydelige og
forutsigbare arbeidsvilkår

Innhold

1	Hovedinnholdet i proposisjonen	5	3.6	Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon	23
2	Bakgrunnen for lovforslaget	7	3.6.1	Om artikkel 15	23
2.1	Innledning	7	3.6.2	Gjeldende rett	23
2.2	Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet	7	3.6.3	Høringsforslaget	24
2.2.1	Høring av forslaget	7	3.6.4	Høringsinstansenes syn	24
2.3	Endringer i Maritime Labour Convention (MLC)	9	3.6.5	Departementets vurderinger og forslag	25
2.3.1	Høring av forslaget	9	4	Endringer i skipsarbeidsloven som følge av endringer i Maritime Labour Convention (MLC)	29
3	Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet	11	4.1	Innledning	29
3.1	Innledning	11	4.2	Gjeldende rett	29
3.2	Direktivets formål og virkeområde	11	4.3	Høringsforslaget	30
3.2.1	Om artikkel 1	11	4.4	Høringsuttalelser	30
3.2.2	Gjeldende rett	12	4.5	Departementets vurderinger og forslag	31
3.2.3	Høringsforslag	14	5	Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av arbeidsvilkårsdirektivet	33
3.2.4	Høringsuttalelsene	14	5.1	Innledning	33
3.2.5	Departementets vurderinger	14	5.2	Nærmere om arbeidsvilkårsdirektivet og forholdet til norsk rett	33
3.3	Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsforhold	15	5.3	EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024	35
3.3.1	Om artikkel 3	15	5.4	Tilpasninger i EØS-komiteebeslutningen	35
3.3.2	Gjeldende rett	15	5.5	Departementets vurderinger og tilråding	35
3.3.3	Høringsforslaget	15	6	Økonomiske og administrative konsekvenser	37
3.3.4	Høringsuttalelsene	15	7	Merknader til lovforslaget	39
3.3.5	Departementets vurderinger og ny høring	18	7.1	Endringene i skipsarbeidsloven	39
3.4	Informasjon om vesentlige sider ved arbeidsforholdet og informasjon om endringer i arbeidsvilkår	16	7.2	Endring i NIS-loven	40
3.4.1	Om artikkel 4 og 6	16	A Forslag til lov om endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)	42	
3.4.2	Gjeldende rett	17			
3.4.3	Høringsforslaget	17			
3.4.4	Høringsinstansenes syn	17			
3.4.5	Departementets vurderinger og ny høring	18			
3.4.6	Høringsinstansenes syn	18			
3.4.7	Departementets vurderinger og forslag	18			
3.5	Maksimal varighet av prøvetid	19			
3.5.1	Om artikkel 8	19			
3.5.2	Gjeldende rett	19			
3.5.3	Høringsforslaget	20			
3.5.4	Høringsuttalelsene	20			
3.5.5	Departementets vurderinger og forslag	21			

B Forslag til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår	43
--	-----------

Vedlegg

1	Europaparlaments- og råds- direktiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union	44
2	EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 av 23. september 2024 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)	57

Prop. 28 LS

(2025–2026)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

*Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 5. desember 2025,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Nærings- og fiskeridepartementet foreslår i denne lovproposisjonen endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven som skal bidra til å sikre arbeidstakere mer tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår, og et styrket arbeidsrettslig vern i gitte situasjoner.

Lovforslaget skal bidra til å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (arbeidsvilkårsdirektivet) i norsk rett. Direktivet ble ved EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 av 23. september 2024 innlemmet i EØS-avtalens vedlegg XVIII

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner. Ettersom gjennomføring av direktivet krever lovendringer, er Stortingets samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nødvendig i medhold av Grunnloven § 26 andre ledd.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gjort nødvendige lovendringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven for å gjennomføre direktivet, jf. Prop. 130 L (2022–2023) *Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)*. Endringene ble vedtatt 28. november 2023 og trådte i kraft 1. juli 2024. I

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

denne proposisjonen foreslår Nærings- og fiskeri-departementet nødvendige endringer i maritimt regelverk for å gjennomføre direktivet.

Proposisjonen inneholder forslag om å lovfeste en presumsjons- og bevisbyrderregel i skipsarbeidsloven, som får betydning ved mangelfull informasjon i arbeidsavtaler. Forslaget er delvis lovfesting av gjeldende rett slik denne er utviklet gjennom rettspraksis, og skal gjelde dersom arbeidsgiver i arbeidsavtalen ikke har oppfylt forpliktelsen til å inkludere informasjon om arbeidsforholdet er av midlertidig eller fast karakter eller opplysninger knyttet til arbeidsmengde.

I proposisjonen foreslås det også endringer i skipsarbeidslovens regler om prøvetid. Etter forslaget skal en avtale om prøvetid for midlertidig ansettelser ikke kunne overstige halvparten av avtaleforholdets varighet. Videre foreslås det endringer i NIS-loven, slik at det ikke lenger vil

være mulig å fravike forskriftskrav til arbeidsavtalens innhold med videre i tariffavtale.

I tillegg foreslås endringer i skipsarbeidsloven som følge av endringer i ILO-konvensjon nr. 186 om sjøfolks arbeids- og levevilkår (Maritime Labour Convention, 2006 (MLC)). Disse endringene som ble vedtatt i 2018 og trådte i kraft 26. desember 2020, gjelder sjøfolks arbeidsrettslige forhold under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. I proposisjonen foreslås det to nye bestemmelser i skipsarbeidsloven. Bestemmelsene skal sørge for at arbeidsavtalen fortsatt vil være gyldig hvis arbeidstaker holdes i fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet, og at arbeidsforholdet ikke kan bringes til opphør før arbeidstakeren er løslatt og har fått fri hjemreise.

EØS-komiteebeslutningen og direktivet i norsk oversettelse følger som trykte vedlegg til proposisjonen.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Innledning

Forslagene i proposisjonen skal gjennomføre EU-direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet), og vedtatte endringer i Maritime Labour Convention (MLC) fra 2018, som knytter seg til sjøfolks arbeidsrettslige forhold under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip.

I kapittel 3 behandles endringene for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet, og endringer som følge av MLC er omtalt i kapittel 4.

2.2 Generelt om arbeidsvilkårsdirektivet

Forslagene i proposisjonen skal gjennomføre EU-direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet), som ble vedtatt 20. juni 2019 (Direktiv (EU) 2019/1152). Direktivet erstatter direktiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked.

Arbeidsvilkårsdirektivet oppstiller rettigheter knyttet til informasjon om arbeidsvilkår, og materielle rettigheter knyttet til varigheten av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, forutsigbarhet for arbeidstid, tilkallingskontrakter, anmodning om overgang til annen form for ansettelse og opplæring. Direktivet har også flere regler knyttet til håndheving.

Direktivet dekker alle typer arbeidsforhold, inkludert de mest atypiske og fleksible formene. Dette inkluderer arbeid i husholdninger, tilkallingsarbeid mv. I fortalen uttales det at endringene i arbeidsmarkedet gjorde et nytt og oppdatert direktiv nødvendig, nettopp for å sikre arbeidstakere med atypiske arbeidsforhold tydelige og forutsigbare arbeidsforhold. Mens formålet med det tidligere direktivet var å klargjøre arbeids-

takers stilling, søker det nye direktivet i tillegg å forbedre arbeidstakers stilling.

Direktivet er et minimumsdirektiv, som betyr at medlemsstatene står fritt til å gi arbeidstakere bedre beskyttelse enn det direktivet krever.

For en nærmere gjennomgang av direktivet vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets Prop. 130 L (2022–2023) *Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansattelloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)*. Særskilt for maritim sektor er at sjøfolk og fiskere på grunn av deres særegne ansettelsesforhold er unntatt flere av direktivets bestemmelser. Dette er artikkel 4 nr. 2 bokstav m og o, samt artikler 7, 9, 10 og 12.

Det vises til punkt 5.2 som gir en oversikt over innholdet i direktivet og gjennomføringen i norsk rett.

2.2.1 Høring av forslaget

Nærings- og fiskeridepartementet har hatt deler av saken på høring to ganger. Saken ble først sendt på høring fra 1. september 2022 til 1. desember 2022. I høringen gjorde departementet en gjennomgang av relevante direktivkrav og om det var behov for endringer i maritimt regelverk, og foreslo lovendringer i skipsarbeidsloven. På bakgrunn av enkelte høringsinnspill besluttet departementet å sende deler av saken på ny høring, og særlig om det var behov for endringer i NIS-loven for å gjennomføre direktivet. Sjøfartsdirektoratet sendte på vegne av Nærings- og fiskeridepartementet forslag til endring i NIS-loven på høring 19. februar 2024.

Høringsnotatet 1. september 2022 ble sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Arbeidstilsynet
Fiskeridirektoratet
Innovasjon Norge
Kystverket
Petroleumstilsynet
Regelrådet

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Sjøfartsdirektoratet

Høgskulen på Vestlandet

Universitetet i Bergen

Universitetet i Oslo

Universitetet i Sørøst-Norge

Universitetet i Tromsø

Den Norske Advokatforening

Det norske maskinistforbund

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Fellesforbundet

Fellesforbundet for sjøfolk

Hovedorganisasjonen for universitets- og
høgskoleutdannede (UNIO)

Hovedorganisasjonen Virke

Hurtigbåtforbundet

Industri Energi

Kystrederiene

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

NHO Reiseliv

NHO Sjøfart

Nordisk Skipsrederforening

Norges Fiskarlag

Norges Kystfiskarlag

Norges Rederiforbund

Norsk Sjømannsforbund

Norsk Sjøoffiserforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Redningsselskapet

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Klima- og miljødepartementet

Landbruks- og matdepartementet

Norges Fiskarlag

Norsk senter for maritim medisin og
dykkemedisin

Petroleumstilsynet

Redningsselskapet

Samferdselsdepartementet

Sjøfartsdirektoratet

Sysselmesteren på Svalbard

Høringsnotatet 19. februar 2024 ble sendt til følgende høringsinstanser:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og beredskapsdepartementet

Kommunal- og distriktsdepartementet

Samferdselsdepartementet

Arbeidstilsynet

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Havforskningsinstituttet

Havindustritilsynet

Helsedirektoratet

Kystverket

Regelrådet for næringslivet

Statens havarikommisjon

Statens vegvesen

Sysselmesteren på Svalbard

Departementet mottok 17 høringsinnspill innen høringsfristen. I tillegg mottok departementet innspill fra Sysselmesteren på Svalbard og Norsk Sjømannsforbund etter høringsfristen. Av 18 høringsinnspill var ti uten merknader.

Følgende høringsinstanser hadde merknader til lovforslaget:

Arbeidstilsynet

Den Norske Advokatforening

Det norske maskinistforbund

Fiskebåt

Hovedorganisasjonen for universitets- og
høgskoleutdannede (Unio)

Jussformidlingen

Norsk Sjømannsforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Følgende høringsinstanser svarte at de ikke hadde merknader:

Forsvarsdepartementet

Justis- og beredskapsdepartementet

Bodin videregående skole og maritime fagskole

Fagskolen i Hordaland

Fagskolen i Kristiansand

Fagskolen i Kristiansund

Fagskolen i Rogaland, avd. Karmsund vgs

Fagskolen i Vestfold

Fagskolen Sogn og Fjordane, maritim avdeling

Måløy

Høgskolen i Sør-øst Norge

Høgskulen på Vestlandet

Lofoten maritime fagskole

Maritimt kompetansesenter Sørøst Norge

Maritimt opplæringskontor (Ålesund)

Maritimt opplæringskontor for Maritime fag Nord

Maritimt opplæringskontor sør-vest Norge
(Haugesund)

Maritimt opplæringskontor sør-øst Norge

Måløy videregående skule

Nordisk institutt for sjørett

Nordkapp videregående skole og Maritime
fagskole

NTNU i Ålesund

Universitetet i Sørøst-Norge

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Ålesund videregående skole

Den Norske Advokatforening
 Det norske maskinistforbund
 Drivkraft Norge
 Fellesforbundet for Sjøfolk
 Fiskebåt
 Huritgbåtforbundet HRF
 Industri Energi
 Kollektivtrafikkforeningen
 Kongelig Norsk Båtforbund
 KS- Kommunesektorens organisasjon
 Kystrederiene
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 NHO Sjøfart
 Norges Fiskarlag
 Norges Kystfiskarlag
 Norges Rederiforbund
 Norsk Forening for Maritim Medisin
 Norsk Leirskoleforening
 Norsk Sjømannsforbund
 Norsk Sjøoffisersforbund
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Pelagisk Forening
 Redningsselskapet
 SAFE
 Sjømat Norge
 The Nordic Association of Maritime Insurers
 (Cefor)

American Bureau og Shipping
 Boreal Norge AS
 Bureau Veritas
 ClassNK
 Cruise Lines International Association
 (CLIA Europa)
 DNV
 Fjord1 ASA
 Gard AS
 Gjensidige Forsikring ASA
 Havila Kystruten Operations AS
 Hurtigruten AS
 Lloyds Register of Shipping
 Norled AS
 RINA Services S.p.A
 RINA Services S.p.A. Administrations
 Skuld
 Telenor Kystradio
 Torghatten ASA
 Vard Group AS
 Wilson Management AS

Sjøfartsdirektoratet mottok, på vegne av Nærings- og fiskeridepartementet, ti høringsinnspill, fem med merknader.

Følgende instanser hadde merknader til lov- forslaget:

Den Norske Advokatforening
 Det norske maskinistforbund
 Norsk Sjøoffiserforbund
 Norsk Sjømannsforbund
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Følgende instanser svarte at de ikke hadde merknader:

Forsvarsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet
 Norges Fiskarlag
 Samferdselsdepartementet

2.3 Endringer i Maritime Labour Convention (MLC)

Maritime Labour Convention er en ILO-konvensjon som ble vedtatt i 2006, og skal sikre gode arbeids- og levevilkår til sjøs. I 2018 ble det vedtatt endringer i MLC som gjelder sjøfolks arbeidsrettslige forhold under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. Endringene i MLC skal gi sjøfolk et ytterligere vern. Konvensjonsendringene er delvis gjennomført i norsk rett gjennom endringer i forskrift. For at konvensjonsendringene skal gjennomføres fullt ut i norsk rett er det også nødvendig med endringer i skipsarbeidsloven.

2.3.1 Høring av forslaget

Nærings- og fiskeridepartementet sendte 8. oktober 2021 på høring forslag til endringer i skipsarbeidsloven, med høringsfrist 19. november 2021.

Høringsnotatet ble sendt til følgende høringsinstanser:

Arbeids- og sosialdepartementet
 Forsvarsdepartementet
 Helse- og omsorgsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet
 Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Direktoratet for arbeidstilsynet
 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
 Kystverket
 Nordisk institutt for sjørett
 Statens havarikommisjon
 Bodin videregående skole og maritime fagskole

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Fagskolen i Hordaland
Fagskolen i Kristiansand
Fagskolen i Kristiansund
Fagskolen i Rogaland, avd. Karmsund vgs
Fagskolen i Vestfold
Fagskolen Sogn og Fjordane, maritim avdeling
Måløy
Høgskulen på Vestlandet
Lofoten maritime fagskole
Maritimt Kompetansesenter Sørøst Norge
Maritimt Opplæringskontor (Ålesund)
Maritimt opplæringskontor for Maritime fag Nord
Maritimt opplæringskontor Sør/Vest Norge
Måløy vidaregåande skule
Nordkapp vidaregåande skole

American Bureau of Shipping
Bureau Veritas
ClassNK
Den Norske Advokatforening
Det Norske Maskinistforbund
DNV

Fellesforbundet For Sjøfolk
Gard AS
Hurtigbåtenes Rederiforening
Industri og energi
Kommunenes Sentralforbund
Kystrederiene
Landsorganisasjonen i Norge
Lloyds Register of Shipping
NHO Sjøfart
Norges Rederiforbund
Norsk Sjømannsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

Departementet mottok fem høringsinnspill. Av disse hadde Arbeidstilsynet og Den Norske Advokatforening merknader.

Følgende instanser svarte at de ikke hadde merknader:

Forsvarsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet
Kystverket

3 Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet

3.1 Innledning

Arbeidsvilkårsdirektivet oppstiller rettigheter knyttet til informasjon om arbeidsvilkår, og materielle rettigheter knyttet til varigheten av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, forutsigbarhet for arbeidstid, tilkallingskontrakter, anmodning om overgang til annen form for ansettelse og opplæring. Direktivet har også flere regler knyttet til håndheving.

Direktivet dekker alle typer arbeidsforhold, inkludert de mest atypiske og fleksible formene. Dette inkluderer arbeid i husholdninger, tilkallingsarbeid mv. I fortalen uttales det at endringene i arbeidsmarkedet gjorde et nytt og oppdatert direktiv nødvendig, nettopp for å sikre arbeidstakere med atypiske arbeidsforhold tydelige og forutsigbare arbeidsforhold. Mens formålet med det tidligere direktivet var å klargjøre arbeidstakers stilling, søker det nye direktivet i tillegg å forbedre arbeidstakers stilling. Direktivet angir visse særtilpasninger for sjøfolk og fiskere, som vil omtales nærmere i kapittelet.

I høringsnotatet 1. september 2022 ble det gjort en detaljert gjennomgang av bestemmelsene i arbeidsvilkårsdirektivet med tilhørende vurderinger om gjennomføringen av direktivet i norsk rett. Som redegjort for i høringen er departementets vurdering at gjeldende regelverk ivaretar de fleste forhold som innføres i arbeidsvilkårsdirektivet.

I denne lovproposisjonen gjennomgås i utgangspunktet bare direktivbestemmelsene som krever endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven. Dette gjelder forslag til lovfesting av en presumsjons- og bevisbyrderregel ved mangelfull informasjon i arbeidsavtaler (artikkel 15), forslag til endringer i bestemmelsen om prøvetid for midlertidige arbeidsforhold (artikkel 8), samt forslag om å oppheve adgangen til å fravike arbeidsavtaleforskriften for skip registrert i NIS (artikkel 4 og 6). I tillegg kommenteres de delene av direktivet hvor det er konstatert rettsharmoni i skipsarbeidsloven, men hvor høringsinstanser har hatt merknader til departementets vurdering. Dette gjelder vurderinger knyttet til direktivets virkeom-

råde (artikkel 1), herunder arbeidstakerbegrepet, samt hva som nærmere ligger i kravet til skriftlighet (artikkel 3).

Departementet viser til at direktivets artikkel 4 nr. 2 bokstav m og o, samt artikkel 7, 9, 10 og 12 ikke gjelder for sjøfolk eller havfiskere. Disse bestemmelsene behandles av den grunn ikke nærmere i proposisjonen, med mindre det er nødvendig for å forstå andre artikler i direktivet. Departementet har merket seg høringsinnspillet fra *Det norske maskinistforbund* om at artikkel 12 om overgang til annen form for ansettelse likevel bør gjennomføres i skipsarbeidsloven. Departementet vurderer at spørsmålet må vurderes nærmere. Det vises til at det i juni 2025 ble nedsatt et maritimt lovutvalg, og at innspillet kan være aktuelt å drøfte i utvalget.

Departementet viser til at det i Sjøfartsdirektoratets høring av 19. februar 2024 er gjort en vurdering av direktivbestemmelser som krever endringer i arbeidsavtaleforskriften. Dette gjelder i hovedsak artiklene 4 til 6 som gjelder informasjon om arbeidsforholdet, herunder det som skal fremgå av arbeidsavtalen. Direktoratet tar sikte på å fastsette nødvendige endringer i arbeidsavtaleforskriften innen arbeidsvilkårsdirektivet trer i kraft.

For de øvrige bestemmelsene i direktivet vurderes det ikke å være behov for lov- eller forskriftsendringer, da gjeldende rett vurderes å være i samsvar med direktivets krav på disse områdene, jf. høringsnotat 1. september 2022.

3.2 Direktivets formål og virkeområde

3.2.1 Om artikkel 1

Artikkel 1 fastsetter direktivets formål og virkeområde. Første ledd klargjør at formålet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer gjennomsiktige og forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som det legges til rette for arbeidsmarkedets fleksibilitet og tilpasningsevne.

Av andre ledd fremgår virkeområdet til direktivet. Direktivet fastsetter minimumsrettigheter

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

som gjelder alle arbeidstakere i EU som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold slik dette er definert i gjeldende rett, i kollektive avtaler eller i praksis som gjelder i de enkelte medlemsstatene, «under hensyntagen» til EU-domstolens praksis. Ved EØS-komiteens beslutning nr. 221 av 23. september 2024 ble direktivet innlemmet i EØS-avtalens vedlegg XVIII, med tilpasningstekst om at også EFTA-domstolens praksis skal hensyntas (se punkt 4).

I tredje ledd fremgår det at medlemsstatene har mulighet til å unnta enkelte arbeidstakere fra direktivets virkeområde. Dette gjelder arbeidstakere i arbeidsforhold med forhåndsbestemt og faktisk arbeidstid på tre timer eller mindre i uken i gjennomsnitt, over en referanseperiode på fire etterfølgende uker. Arbeidstid hos arbeidsgiver som utgjør eller tilhører samme virksomhet, konsern eller enhet skal regnes samlet.

Fjerde ledd gjør det klart at tredje ledd ikke gjelder arbeidsforhold der det på forhånd ikke er fastsatt en garantert mengde betalt arbeid før ansettelsesforholdet starter.

Femte ledd fastsetter at medlemsstatene kan bestemme hvem som skal være ansvarlige for oppfyllelsen av arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet. Forutsetningen er at alle forpliktelser oppfylles. Det kan også bestemmes at alle eller noen av forpliktelsene pålegges en fysisk eller juridisk person som ikke er part i arbeidsforholdet.

Sjette ledd inneholder en annen unntaksbestemmelse: Statene kan, ut fra «objektive grunner», beslutte at minimumsrettighetene i direktivets kapittel III ikke skal gjelde for en del grupper av offentlig ansatte. Dette gjelder tjenestemenn, nødetater og annen offentlig beredskapstjeneste, væpnede styrker, politiet, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere og andre rettshåndhevelsesmyndigheter.

Syvende ledd gir medlemsstatene mulighet til å unnta fysiske personer i husstander som fungerer som arbeidsgivere, fra enkelte av direktivets bestemmelser som pålegger dem plikter.

Av åttende ledd fremgår det at direktivets kapittel II gjelder for sjøfolk og fiskere uten at det berører direktiv 2009/13/EC og (EU) 2017/150. Videre er det bestemt at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o, artikkel 7, 9, 10 og 12 ikke gjelder disse yrkesgruppene.

3.2.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven utgjør til sammen arbeidsmiljølovgivningen til sjøs. Skipsarbeidslovens formål er blant annet å sikre

et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Loven skal også sikre en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet, jf. lovens § 1-1. Loven regulerer blant annet arbeidsavtaler, ansettelse, lønn, opphør av arbeidsforhold og permisjonsrettigheter. Skipssikkerhetslovens formål er blant annet å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, jf. lovens § 1. Loven har regler om blant annet helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidstaker og «den som har sitt arbeid om bord»

Skipsarbeidsloven § 1-2 slår fast at loven får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip, med nærmere angitte unntak og presiseringer i bestemmelsens andre ledd og i forskrift 19. august 2013 nr. 990 om skipsarbeidslovens virkeområde. Arbeidstakerbegrepet er ikke definert i skipsarbeidsloven, men det fremgår av forarbeidene til skipsarbeidsloven at arbeidstakerbegrepet skal ha tilsvarende innhold som etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd, jf. Prop. 115 L (2012–2013) *Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)* punkt 8.3.2 og NOU 2012: 18 *Rett om bord – Ny skipsarbeidslov* punkt 7.4.4.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd ble endret med virkning fra 1. januar 2024, men av Prop. 14 L (2022–2023) *Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)* punkt 10 fremkommer det at endringene hovedsakelig er en presisering av gjeldende rett og ikke innholdsmessige endringer i selve arbeidstakerbegrepet. Det legges derfor til grunn at arbeidstakerbegrepets innhold etter skipsarbeidsloven fortsatt vil tilsvare arbeidsmiljøloven, og at de momenter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd angir at skal vektlegges vil være relevante for forståelsen av arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven. Rettsavgjørelser knyttet til arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep anses også å være relevante for forståelsen av arbeidstakerbegrepet i skipsarbeidsloven.

Av Prop. 130 L (2022–2023) punkt 3.2 fremgår det at arbeidstaker er et relativt begrep i norsk rett. Begrepet har langt på vei samme innhold innenfor det arbeidsrettslige området. Begrepet er funksjonelt og formålsorientert, og det er de reelle forholdene som er avgjørende. Eksempler på momenter som er relevante i vurderingen av om det foreligger et arbeidsforhold, er om den

som utfører arbeid har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger en plikt til å utføre arbeidsoppgavene personlig, og om vedkommende må underordne seg arbeidsgivers styring, ledelse og kontroll. Intensjonen er å verne de med behov for vern, og arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. blant annet Rt. 1984 s. 1044. Skipsarbeidsloven gjelder uavhengig av hvor få timer arbeidstaker jobber; det vil si at det ikke er oppstilt noe minstekrav til arbeidsomfang for at loven skal få anvendelse.

Skipsarbeidsloven kapittel 8 til 10 får også anvendelse for andre som har sitt arbeid om bord på norsk skip, jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd. Dette vil for det første være selvstendige oppdragstakere, men også personer som utfører arbeid om bord på annet rettslig grunnlag enn avtale. For disse kapitlene utvides dermed lovens virkeområde til å også omfatte andre enn arbeidstakere som har sitt arbeid om bord. I Prop. 115 L (2012–2013) punkt 9.3.4 er dette blant annet begrunnet med at arbeidet utføres på et sted der en selvstendig oppdragstaker ikke har kontroll over risikofaktorene. Retten til å ikke bli diskriminert er dessuten en grunnleggende menneskerettighet som tilkommer enhver.

I skipssikkerhetsloven er ikke begrepet «arbeidstaker» benyttet, og loven bruker i stedet begrepet «den som har sitt arbeid om bord». Loven gjelder følgelig for både arbeidstakere og andre som har sitt arbeid på skip. Begrepet kan omfatte personer med en mindre fast tilknytning, jf. Ot.prp. nr. 87 (2005–2006) punkt 7.4.2. Skipssikkerhetsloven omfatter imidlertid ikke personer som *kun* arbeider om bord på skipet mens det ligger til kai, jf. Ot.prp. nr. 87 (2005–2006) punkt 7.4.2, med videre presisering i punkt 7.4.4.

Skipssikkerhetsloven får anvendelse for norske og utenlandske skip. For skip under 24 meter største lengde som brukes utenfor næringsvirksomhet, gjelder loven likevel ikke. Kongen kan gi utfyllende forskrifter til virkeområdebestemmelsen, og denne kompetansen er i stor grad delegert til Sjøfartsdirektoratet.

Arbeidsgiver og rederi

Når det kommer til pliktsubjekt etter skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven kan dette generelt oppsummeres slik at rederiet er hovedpliktsubjekt etter skipssikkerhetsloven og arbeidsgiver hovedpliktsubjekt etter skipsarbeidsloven. Arbeidsgiveren og rederiet behøver ikke være ett og samme selskap.

I skipsarbeidsloven defineres arbeidsgiver som den som har ansatt arbeidstaker for arbeid på norsk skip, jf. § 2-1. Innholdet i arbeidsgiverbegrepet er nærmere fastlagt gjennom forarbeider og rettspraksis. Arbeidsgiveren skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av skipsarbeidsloven og arbeidsavtalen blir overholdt, bortsett fra i tilfeller der rederiet i loven er pålagt å sørge for dette, jf. § 2-2 første ledd. Arbeidsgiveren er ansvarlig overfor egne arbeidstakere for at de får oppfylt de økonomiske krav og rettigheter de har etter arbeidsavtalen og etter bestemmelser gitt i eller i medhold av loven, jf. andre ledd.

Med rederiet menes den som i skipets sikkerhetsstyringssertifikat er opplyst å være driftsansvarlig selskap, eventuelt skipets eier, jf. skipssikkerhetsloven § 4. Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har rederiet plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av skipsarbeidsloven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet, jf. skipsarbeidsloven § 2-4 første ledd. Rederiet skal videre sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av skipsarbeidsloven blir overholdt der det er særskilt fastsatt, og i slike tilfeller er rederiet direkte ansvarlig overfor arbeidstaker og andre som har sitt arbeid om bord. Etter § 2-4 tredje ledd er rederiet solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for de sentrale økonomiske rettighetene i arbeidsforholdet.

Hvis arbeidstakerne på skipet er ansatt i rederiet, vil rederiet være arbeidsgiver og ha plikter etter skipsarbeidsloven § 2-2. Rederiets plikter etter bestemmelsen i § 2-4 vil derfor bare ha selvstendig betydning der rederiet ikke samtidig er part i arbeidsavtalen med arbeidstaker. Arbeidsgiveren har i slike tilfeller også en plikt til å medvirke til at rederiets plikter etter § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt, jf. § 2-1 tredje ledd første punktum. Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4, jf. andre punktum.

Etter skipssikkerhetsloven har rederiet en overordnet plikt til å påse at byggingen og driften av skipet skjer i samsvar med reglene gitt i eller i medhold av skipssikkerhetsloven, herunder at skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord, etterlever regelverket, jf. § 6. Rederiet skal sørge for at lovens krav oppfylles, bortsett fra i tilfeller der skipsføreren i loven er gitt en selvstendig plikt til å sørge for dette. Rederiet skal sørge for at forholdene legges til rette for at alle de som har sitt arbeid om bord, har mulighet for å oppfylle sine forpliktelser etter loven. Dersom

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, skal arbeidsgiver medvirke til at skipet har et fullt for-
svarlig arbeidsmiljø etter reglene i skipssikker-
hetsloven kapittel 4, jf. § 28 a.

3.2.3 Høringsforslag

Direktivet gjelder i utgangspunktet alle som reg-
nes som arbeidstakere etter nasjonal rett, sett hen
til EU-domstolens praksis, jf. artikkel 1 andre
ledd. I høringsnotatet er det lagt til grunn at skips-
arbeidslovens arbeidstakerbegrep i tilstrekkelig
grad omfatter sjøfolk og fiskere etter direktivet,
og at det ellers ikke er behov for lovendring på
dette området.

3.2.4 Høringsuttalelsene

Advokatforeningen er enig med departementet i at
det er lite sannsynlig at personer som vil falle
innenfor arbeidsvilkårsdirektivets arbeidstaker-
begrep eller det EU-rettslige arbeidstakerbegre-
pet, vil falle utenfor arbeidstakerbegrepet i skips-
arbeidsloven, og støtter oppfatningen om at det
ikke er behov for lovendring på dette området.

Når det gjelder direktivets henvisning til EU-
domstolens praksis, som er ny sammenlignet med
beskrivelsen av begrepet arbeidstaker i andre
arbeidsrettslige direktiver, viser Advokatforenin-
gen til at det EU- og EØS-rettslige arbeidstaker-
begrepet og skipsarbeidslovens arbeidstaker-
begrep, ikke er sammenfallende. Imidlertid har
begrepene likhetstrekk og det norske arbeids-
takerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at inn-
holdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd
med samfunnsutviklingen. Advokatforeningen
vurderer at det allerede i dag ses hen til EU-dom-
stolens avgjørelser ved praktiseringen av norsk
arbeidsrett. Advokatforeningen er derfor enig
med departementet i at det synes tvilsomt om
henvisningen vil få noen særlig selvstendig betyd-
ning utover den betydning praksis fra EU-dom-
stolen allerede i dag tillegges.

Det norske maskinistforbund slutter seg til
departementets vurderinger om at arbeidstaker-
begrepet i skipsarbeidsloven er godt i overen-
stemmelse med EU-domstolens praksis i dag.
Videre påpeker forbundet at de er enig i at direkti-
vet ikke gjør det nødvendig å endre ordlyden i de
maritime lovene for å inkludere grupper av
arbeidstakere som har en løsere tilknytning til
arbeidet om bord, f.eks. deltidsarbeid, sesong-
arbeid eller arbeid om bord der kontakten mellom
arbeidsgiver skjer via elektroniske plattformer o.l.
Forbundet støtter også departementets syn om at

det ikke er nødvendig å gjøre endringer i de nåvæ-
rende reglene i skipsarbeidsloven og skipssikker-
hetsloven med hensyn til hvem som har ansvaret
for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter
direktivet. Det vises til at skipsarbeidslovens for-
deling av ansvar mellom rederi og direkte arbeids-
giver, som fremgår av lovens § 2-4 første ledd, gir
en godt innarbeidet og betryggende plassering av
ansvaret for de nye bestemmelsene som direktivet
krever.

Unio trekker frem at arbeidstakerbegrepet er
under utvikling både i nasjonal rett og i EU-retten.
Særlig fokus har det vært på å inkludere arbeids-
takere som befinner seg i randsoner av arbeids-
takerbegrepet. Det vises til utredningen fra Foug-
ner-utvalget, NOU 2021: 9 *Den norske modellen og
fremtidens arbeidsliv*, kapittel 10, hvor flertallet
foreslo en rekke endringer i arbeidsmiljøloven.
Unio mener at dersom forslagene blir implemen-
tert i arbeidsmiljøloven er det viktig at en tilsva-
rende prosess gjennomføres i skipsarbeidsloven.
Unio støtter for øvrig fullt ut høringsuttalelsen fra
Det norske maskinistforbund.

3.2.5 Departementets vurderinger

Direktivet gjelder for alle arbeidstakere. Fra
direktivets generelle virkeområdebestemmelse i
artikkel 1 andre ledd, fastsetter imidlertid artikkel
1 åttende ledd visse særtilpasninger for sjøfolk og
fiskere. Herunder gjelder kapittel II i direktivet
for sjøfolk («seafarers») og havfiskere («sea fish-
ermen»), uten at det berører henholdsvis direktiv
2009/13/EF og (EU) 2017/159. Videre gjelder
ikke forpliktelsene som er fastsatt i artikkel 4
andre ledd bokstav m og o, samt artikkel 7, 9, 10
og 12 for sjøfolk og havfiskere.

Etter fortalens avsnitt 10 skal begrepene «sjø-
folk» og «havfiskere» tolkes i lys av direktiv 2009/
13/EF og (EU) 2017/159. Begrepene er ikke defi-
nert ut over dette. Direktiv (EU) 2017/159 omta-
ler «havfiske», men knytter ikke dette begrepet
direkte opp mot direktivets virkeområde. Direkti-
vet gjennomfører ILO-konvensjon nr. 188, som
gjelder «fiskere» på «fiskefartøy». Begrepet «hav-
fisker» og «havfiskeri» kan se ut til å være begre-
per som er særskilte for EU-retten, med det for-
mål å avgrense direktivers virkeområde.

I norsk rett er direktiv 2009/13/EF og (EU)
2017/159 i hovedsak gjennomført i skipsarbeids-
loven og skipssikkerhetsloven med forskrifter, og
i den forbindelse er begrepet «fisker» brukt, etter
mønster av ILO-konvensjon nr. 188 og norsk sjø-
fartsregelverk. Begrepet «havfisker» er ikke
brukt i norsk sjøfartsregelverk, og regelverket

skiller ikke mellom «havfiskere» og andre yrkesfiskere. I skipsarbeidsloven omtales sjøfolk og fiskere som er i et ansettelsesforhold som «arbeidstakere», og i skipssikkerhetsloven omtales de som «de som har sitt arbeid om bord».

Begrepet «havfisker» ble altså ikke introdusert i norsk sjøfartsregelverk som følge av direktiv (EU) 2017/159. I forbindelse med gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet, er departementet fortsatt av den oppfatning av at det er samlebegrepet «fisker» som skal brukes, og at direktivet gjennomføres med de unntak som er bestemt for sjøfolk og fiskere slik begrepene forstås etter skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven.

Departementets vurdering er at skipsarbeidslovens arbeidstakerbegrep, hva gjelder sjøfolk og fiskere, i tilstrekkelig grad omfatter de persongrupper som omfattes av direktivet og EU-domstolens praksis i dag, og at det ikke er behov for lovendring på dette området. Tilsvarende vurdering gjelder for skipssikkerhetslovens begrepsbruk. Det norske arbeidstakerbegrepet er dessuten fleksibelt, slik at innholdet vil kunne utvikle seg videre over tid, i tråd med samfunnsutviklingen.

Med hensyn til at direktivet artikkel 1 femte ledd åpner for at statene kan bestemme hvem som har ansvaret for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser etter direktivet, vurderer departementet at det ikke er behov for å gjøre endringer i dagens regler om hvem som har ansvar for å oppfylle forpliktelsene på de områdene direktivet gjelder.

3.3 Utlevering av opplysninger til arbeidstaker om egne arbeidsforhold

3.3.1 Om artikkel 3

Etter direktivet skal arbeidstaker få informasjon om de vesentlige sidene ved arbeidsforholdet, jf. artikkel 4. Artikkel 3 stiller krav til hvordan informasjonen skal gis. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene skriftlig til arbeidstaker, og de skal utleveres i papirform eller elektronisk. Elektronisk utlevering forutsetter at tre vilkår er oppfylt: Opplysningene må være tilgjengelige for arbeidstakeren, de må kunne lagres og skrives ut, og arbeidsgiver skal kunne dokumentere at opplysningene er gitt eller mottatt, jf. artikkel 3.

3.3.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsavtalen inngås skriftlig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.

Kravet om skriftlig avtale oppfylles ved skriftlighet på papir. Skipsarbeidsloven med tilhørende forskrifter inneholder imidlertid ikke bestemmelser som anses å være til hinder for elektronisk kommunikasjon, og spørsmålet er ikke berørt i forarbeidene til skipsarbeidsloven.

Departementet legger derfor til grunn at kravet kan oppfylles ved elektronisk skriftlighet, herunder med elektronisk signatur av arbeidsavtale, tilsvarende som etter arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 4.2. Et system for elektronisk signering av arbeidsavtaler på norske skip må imidlertid muliggjøre oppfyllelsen av kravet i arbeidsavtaleforskriften § 2 andre ledd om at avtalepartene skal ha hver sin original av arbeidsavtalen. Bestemmelsen gjennomfører MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav c, som bestemmer at avtalepartene skal ha hver sin undertegnede original av arbeidsavtalen.

Videre fastsetter skipsarbeidsloven § 9-6 andre ledd at det skal være en kopi av arbeidstakers arbeidsavtale om bord. Bestemmelsen gjennomfører blant annet MLC standard A2.1 nr. 1 bokstav d om at kopi av arbeidsavtalen skal kunne «gjenomgås av tjenestemenn fra en kompetent myndighet, også slike myndigheter i havner som skal anløpes». Ved inspeksjon om bord, må det kunne kontrolleres at arbeidsavtalen er undertegnet av begge avtalepartene, enten den er undertegnet ved håndskrevet eller elektronisk signatur.

3.3.3 Høringsforslaget

Det følger av høringsnotatet 1. september 2022 at skriftlighetskravet i skipsarbeidsloven er teknologinøytralt og at det dekker de krav som artikkel 3 stiller. Det ble vurdert at det ikke var behov for å presisere vilkår knyttet til elektronisk skriftlighet i lovteksten.

3.3.4 Høringsuttalelsene

Arbeidstilsynet mener at det kan være hensiktsmessig at det i skipsarbeidsloven fremkommer vilkår for bruk av elektronisk skriftlighet. De krav som stilles vil da være tydelige både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og bør tas inn av opplysningshensyn.

Jussformidlingen påpeker at det finnes fordeler ved å presisere at elektronisk skriftlighet er omfattet av ordlyden, og de tre kumulative kravene til tilgjengelighet, lagring og notoritet kunne vært listet opp i den forbindelse. Ettersom departementet legger til grunn en forståelse av ordlyden i «skriftlig» som allerede omfatter elektronisk skriftlighet på disse vilkårene, er det likevel ikke sikkert om en slik presisering er nødvendig. For å unngå misforståelser mener imidlertid Jussformidlingen at det virker formålstjenlig å presisere at elektronisk skriftlighet innfrir vilkåret i § 3-1.

NHO er enig i departementets vurderinger om at skipsarbeidslovens skriftlighetskrav er teknologinøytralt og oppfyller direktivets krav. NHO ber samtidig om at departementet i lovforslaget tar stilling til lovgrunnlaget for kravet om at oppsigelse skal sendes ved rekommandert brev, som alternativ til personlig overlevering, jf. skipsarbeidsloven § 5-3. Det vises til at skipsarbeidsloven ellers er utformet teknologinøytralt.

Det norske maskinistforbund har ingen kommentarer til departementets syn om at skipsarbeidslovens krav om skriftlighet er teknologinøytralt, tilsvarende som arbeidsmiljøloven. Forbundet viser imidlertid til at dette også må gjelde kravet i skipsarbeidsloven § 9-6 om at det skal finnes kopi av arbeidsavtalen om bord.

3.3.5 Departementets vurderinger

Direktivets krav til informasjon som skal gis til arbeidstaker vil gjennomføres i arbeidsavtaleforskriften.

Kravet i direktivets artikkel 3 om at informasjonen skal gis skriftlig, anses oppfylt ved regelen i skipsarbeidsloven § 3-1 om skriftlig arbeidsavtale. Begrepet «skriftlig» i skipsarbeidsloven § 3-1 er teknologinøytralt og tillater elektroniske arbeidsavtaler.

Det er ikke oppstilt nærmere krav til bruken av elektroniske arbeidsavtaler etter skipsarbeidsloven, men skipsarbeidsloven § 9-6 krever at kopi av arbeidstakers arbeidsavtale skal være tilgjengelig om bord. Kravet om skriftlighet og tilgjengelighet innebærer at det må foreligge en nedtegnet tekst som er klar, lesbar og tilgjengelig. Departementet legger til grunn at en elektronisk arbeidsavtale må ha tilfredsstillende løsninger for lagring, autentisering, m.m. Dette begrenser hvilke former og løsninger som kan benyttes.

Etter departementets syn vil disse forutsetningene for elektronisk arbeidsavtale oppfylle direktivets krav. Dersom en elektronisk arbeidsavtale ikke gjøres tilgjengelig for arbeidstakeren eller

ikke kan lagres, vil kravene i skipsarbeidsloven etter departementets syn ikke kunne sies å være oppfylt. Videre påhviler bevisbyrden arbeidsgiver, slik at det er opp til denne å sannsynliggjøre at kravene er oppfylt.

Departementets vurderer derfor at skriftlighetskravet i skipsarbeidsloven dekker de krav som artikkel 3 stiller, og at det ikke er behov for å presisere vilkår knyttet til elektronisk skriftlighet i lovteksten. Det vises i den sammenheng også til at vilkår ved elektronisk skriftlighet ikke ble presisert i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 4.3, og at de samme vurderinger gjør seg gjeldende for skipsarbeidslovens del. Følgelig er det ikke nødvendig med lovendringer for å gjennomføre direktivets krav knyttet til elektronisk skriftlighet.

Med hensyn til NHOs høringsinnspill tilknyttet skipsarbeidsloven § 5-3, viser departementet til at hvorvidt bestemmelsen bør utformes teknologinøytralt ikke ble vurdert eller foreslått endret i høringen av 2022 eller 2024. Maritimt regelverk skal imidlertid evalueres og revideres gjennom et offentlig lovutvalg.

3.4 Informasjon om vesentlige sider ved arbeidsforholdet og informasjon om endringer i arbeidsvilkår

3.4.1 Om artikkel 4 og 6

Artikkel 4 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver informerer arbeidstaker om de vesentlige sidene ved arbeidsforholdet. Grunnleggende opplysninger skal gis til arbeidstaker senest i perioden fra første arbeidsdag til syvende kalenderdag etter dette, mens øvrig informasjon skal gis innen en måned, jf. artikkel 5 første ledd. Informasjonen skal gis individuelt til hver enkelt arbeidstaker.

I artikkel 4 andre ledd listes det opp en rekke forhold det minst skal opplyses om. Bestemmelsen er særskilt tilpasset sjøfart gjennom unntaksbestemmelsen for sjøfolk og havfiskere i artikkel 1 åttende ledd, slik at artikkel 4 andre ledd bokstav m og o ikke gjelder for dem. Det følger av artikkel 4 tredje ledd at deler av informasjonen kan gis som henvisning til de lover, forskrifter, vedtekter eller tariffavtaler som regulerer de aktuelle forholdene.

Artikkel 6 pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker opplyses om endringer i arbeidsforholdet. Plikten gjelder de forhold arbeidsgiver er pålagt å opplyse om, jf. artikkel 4 og 7. Informa-

sjonsplikten i artikkel 7 gjelder imidlertid ikke for yrkesgruppen sjøfolk og havfiskere. Informasjonen skal gis ved første anledning, og senest den dagen endringene trer i kraft. Plikten gjelder imidlertid ikke endringer som kun reflekterer en endring i de lover, forskrifter mv. som det er referert til i dokumentet med opplysninger om arbeidsforholdet, jf. andre ledd.

3.4.2 Gjeldende rett

Skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd stiller krav om at det skal inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav a gir hjemmel til å fastsette minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen, og arbeidsavtaleforskriften § 2 har krav til hvilke opplysninger som arbeidsavtalen minst skal inneholde. Av skipsarbeidsloven § 3-1 andre ledd fremgår det at en skriftlig arbeidsavtale skal foreligge «snarest mulig og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord».

For skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) kan imidlertid skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd fravikes, jf. NIS-loven § 8. Ettersom arbeidsavtaleforskriften blant annet er hjemlet i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, står tariffpartene etter NIS-loven fritt til å avtale noe annet enn det som følger av bestemmelser i arbeidsavtaleforskriften som har hjemmel i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd. Det vil si bestemmelser om arbeidsavtalens innhold, kontraktsformular, og krav til endringer av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon ved endringer i arbeidsforholdet.

Etter gjeldende rett er det derfor opp til tariffpartene etter NIS-loven å vurdere hva som er tilstrekkelig med hensyn til arbeidsavtalens innhold, utover at den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd andre punktum.

Det er heller ikke et eksplisitt krav etter skipsarbeidsloven eller arbeidsavtaleforskriften at endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen. Ved vesentlige endringer i arbeidsforholdet innebærer likevel skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd andre punktum et krav til endring av arbeidsavtalen.

3.4.3 Høringsforslaget

I høringsnotat av 1. september 2022 vurderte departementet at en rekke av forholdene det skal opplyses om etter artikkel 4 andre ledd allerede er oppfylt gjennom krav i arbeidsavtaleforskriften § 2. Videre at forhold som ikke allerede er ivare tatt gjennom arbeidsavtaleforskriften § 2 vil kunne ivaretas ved en endring av forskriften, inkludert kravene i artikkel 6 om opplysninger om endringer.

I høringsnotatet vurderte også departementet at det ikke var behov for å endre NIS-loven § 8 som tillater at tariffpartene kan avtale seg bort fra krav til arbeidsavtalen som stilles i arbeidsavtaleforskriften. Arbeidslivsdirektivet åpner ikke for at det kan avtales tariffavtaleunntak fra direktivets kapittel II. Samtidig følger det av arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 1 åttende ledd at kapittel II gjelder for sjøfolk og fiskere, uten at det berører («without prejudice to») henholdsvis direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Direktivene gjør henholdsvis MLC, 2006 og ILO-konvensjon nr. 188 gjeldende innenfor EU/EØS-området. Ettersom muligheten til å fravike skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd etter NIS-loven § 8 ikke ble vurdert å være i strid med disse særdirektivene, vurderte departementet at arbeidsvilkårsdirektivet i utgangspunktet ikke nødvendiggjorde en endring av muligheten til å avtale fravik etter NIS-loven § 8. Det ble bedt om høringsinstansenes innspill.

3.4.4 Høringsinstansenes syn

Advokatforeningen viser til at skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd kan fravikes for NIS-skip etter NIS-loven § 8, og ettersom arbeidsavtaleforskriften blant annet er hjemlet i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, står tariffpartene etter NIS-loven fritt til å avtale noe annet enn det som følger av bestemmelser i arbeidsavtaleforskriften som har hjemmel i § 3-1 fjerde ledd. Videre viser Advokatforeningen til departementets vurdering i høringsnotatet om at arbeidsvilkårsdirektivet i utgangspunktet ikke nødvendiggjør en endring av NIS-loven, og forstår det dithen at fraviket ikke er ansett å være i strid med direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. Advokatforeningen merker seg departementets vurderinger av krav etter MLC og ILO 188, samt henvisningen i artikkel 1 åttende ledd i arbeidsvilkårsdirektivet, men etterlyser en ytterligere og selvstendig vurdering av at arbeidsvilkårsdirektivet gjennomføres fullt ut på dette området ved muligheten for slikt fravik etter NIS-loven § 8.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Det norske maskinistforbund mener at NIS-loven § 8 må korrekt gjenspeile direktivene og må endres med mål om likhet mellom ansettelse på NIS som for NOR, og viser til at dette er i praksis det som foregår i dag hos de seriøse rederiene. Forbundet hadde også visse merknader til vurderingen av behovet for endringer i arbeidsavtaleforskriften, som de ville komme tilbake til i Sjøfartsdirektoratets høring av forskriftsendringer.

Norsk Sjømannsforbund vurderer direktivet slik at kapittel II gjelder uten hensyn til forpliktelsene som følger av direktivene som nevnt i artikkel 1 nr. 8. Generelt er Sjømannsforbundet enig med departementet i at kapittel II i all hovedsak er gjennomført i norsk rett. Der arbeidstakeren er omfattet av tariffavtale er det sjelden utfordringer knyttet til hvilke vilkår som gjelder for arbeidsforholdet, og store deler av NOR-flåten er underlagt tariffavtale. For NIS-skip er det forutsatt i NIS-loven § 6 at det skal foreligge tariffavtale. Dette er også situasjonen i praksis for de aller fleste NIS-skip, med noen få uheldige unntak. Sjømannsforbundet er enig med departementet i at tariffpartene har et ansvar for å overholde Norges internasjonale forpliktelser, og minner om at MLC kan gjennomføres ved tariffavtale. På denne bakgrunn mener Sjømannsforbundet at det antakelig er forsvarlig å videreføre unntaksadgangen i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd for NIS-skip. Dersom det gjøres må tariffpartene etter at forskriften er vedtatt, foreta en selvstendig vurdering av i hvilken grad det kan gjøres unntak fra § 3-1 fjerde ledd uten å komme i konflikt med direktivet.

NHO sluttet seg til departementets vurdering av at NIS-loven § 8 kan beholdes uendret, og at direktivets opplysningsplikter ikke tilsier lovendringer.

3.4.5 Departementets vurderinger og ny høring

Etter høringen foretok departementet en gjennomgang av høringsinnspill og en fornyet vurdering av problemstillingen. I høringsnotat av 19. februar 2024 ble det foreslått å endre NIS-loven § 8. Det ble vist til at arbeidsavtaleforskriften er fastsatt med hjemmel i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd. Dette innebærer at arbeidsavtaleforskriften, som gjennomfører flere av arbeidsvilkårsdirektivets bestemmelser, vil kunne fravikes ved tariffavtale for NIS-skip, dersom bestemmelsen ikke endres. Ettersom adgangen til å fravike skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd etter NIS-

loven § 8 medfører at arbeidsvilkårsdirektivet ikke gjennomføres fullt ut i norsk rett, vurderte departementet at det var behov for endringer.

3.4.6 Høringsinstansenes syn

NHO viser i sitt høringsinnspill av 2024 til sin tidligere høringsuttalelse i 2022.

Advokatforeningen støtter at det er nødvendig å slette § 3-1 fjerde ledd fra oppstillingen i NIS-loven § 8, for å sikre tilstrekkelig gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet i norsk rett. Advokatforeningen viser til høringsnotatet, og at det kun er begrenset adgang til å fravike direktivets bestemmelser. Advokatforeningen er enig i at direktivet ikke gjennomføres fullt ut i norsk rett når flere av bestemmelsene i direktivet gjennomføres i skipsarbeidslovens bestemmelser, og noen av disse kan fravikes etter NIS-loven § 8 første ledd.

Norsk Sjøoffisersforbund støtter forslaget til endring av NIS-loven.

Norsk Sjømannsforbund er enig i at det er nødvendig å gi arbeidsavtaleforskriften anvendelse på NIS-skip for å gjennomføre direktivet fullt ut i norsk rett, og støtter dermed at henvisingen fra NIS-loven § 8 første ledd til skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd slettes. Norsk Sjømannsforbund mener det ikke vil være noen utfordring om forskriften gjelder. Det vises til at inngåtte tariffavtaler vil måtte endres ved neste revisjon.

Det norske maskinistforbund (DNMF) støtter forslaget om å endre NIS-loven § 8, slik at det ikke lenger kan avtales i tariffavtale at kravene til innhold i arbeidsavtalen ikke gjelder for arbeid om bord på NIS-registrerte fartøy. Det vises til at endringen vil gripe inn i allerede inngåtte tariffavtaler.

3.4.7 Departementets vurderinger og forslag

Kapittel II i arbeidsvilkårsdirektivet gir regler om opplysninger som skal gis i et arbeidsforhold, og angir tidspunktet for når slike opplysninger skal gis. Departementet bemerker at kravet til tidspunktet for når opplysningene skal foreligge etter direktivets artikkel 5 under høringen ble vurdert å være oppfylt etter skipsarbeidsloven.

Departementet vurderer at for skip registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR) tilfredsstiller gjeldende lovbestemmelser i skipsarbeidsloven kravene i artikkel 4 og 6. Ytterligere krav som er nødvendig for å gjennomføre direktivet vil fastsettes i arbeidsavtaleforskriften.

For skip registrert i NIS oppstiller imidlertid NIS-loven § 8 adgang til å fravike skipsarbeids-

loven § 3-1 fjerde ledd. Dette betyr at nærmere krav som arbeidsavtaleforskriften stiller til innhold, herunder krav som vil stilles for å gjennomføre informasjonsplikten etter arbeidsvilkårsdirektivet, vil kunne fravikes for NIS-skip.

Arbeidsvilkårsdirektivet gir ikke adgang til å fravike artikkel 4 og 6 i tariffavtale, jf. artikkel 14, og departementet har heller ikke identifisert konflikt mellom særdirektivene omtalt i artikkel 1 åttende ledd og arbeidsvilkårsdirektivet for kravene som oppstilles i artikkel 4 og 6.

Departementet vurderer derfor at gjeldende adgang i NIS-loven § 8 til å fravike skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd, herunder arbeidsavtaleforskriften, vil innebære at direktivet ikke gjennomføres fullt ut i norsk rett for NIS-skip. Det vises i den forbindelse til at arbeidsvilkårsdirektivet er et minimumsdirektiv, som oppstiller krav knyttet til informasjon om essensielle sider ved et arbeidsforhold. Departementet foreslår derfor at NIS-loven § 8 endres slik at adgangen til å fravike skipsarbeidsloven § 3-1 sløyfes. Dette vil medføre at krav i arbeidsavtaleforskriften om blant annet arbeidsavtalens innhold, ikke vil kunne fravikes i tariffavtale på NIS-skip.

3.5 Maksimal varighet av prøvetid

3.5.1 Om artikkel 8

Artikkel 8 pålegger medlemsstatene å sikre at ansettelsesforhold som er underlagt prøvetid slik dette er definert i nasjonal rett eller praksis, ikke skal ha prøvetid som overstiger seks måneder, jf. første ledd. Der arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens lengde står i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og arbeidets art, jf. andre ledd. Videre fremgår det at dersom en kontrakt fornyes knyttet til samme funksjon og oppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke være gjenstand for en ny prøvetid. Etter artikkel 8 tredje ledd kan medlemsstatene unntaksvis fastsette lengre prøvetid enn seks måneder. Dette må være begrunnet i virksomhetens art eller være i arbeidstakerens interesse. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværets varighet.

3.5.2 Gjeldende rett

Etter skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd kan det avtales prøvetid for en periode på inntil seks måneder. Prøvetid må avtales skriftlig. Prøvetid

kan også avtales for midlertidige ansettelser. Det er ikke gitt noen særregler om lengden på prøvetid i slike tilfeller. Dette innebærer at det i prinsippet er mulig å avtale en prøvetid på hele arbeidsforholdets varighet, dersom arbeidsforholdet varer inntil seks måneder.

Skipsarbeidsloven regulerer ikke eksplisitt hvorvidt det er adgang til å avtale ny prøvetid ved fornyelse av en midlertidig avtale eller ved overgang til en fast stilling. Det følger imidlertid av rettspraksis at adgangen til å avtale prøvetid er begrenset i slike situasjoner. Høyesterett har blant annet slått fast at det ikke kan avtales ny prøvetid ved overgang fra midlertidig til fast stilling der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet, jf. Rt. 1996 s. 1026. Høyesterett har samtidig uttalt at en arbeidstaker som har fast stilling i virksomheten vil kunne ansettes på prøve i en vesentlig annen stilling, dersom vedkommende ved prøvetidsavtalen beholder rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling, jf. Rt. 1997 s. 560. Når det gjelder omplussing ved driftsinnskrenkninger, har Høyesterett uttalt at hovedregelen må være at arbeidsgiver ikke kan kreve at arbeidstaker skal ha ny prøvetid i ny stilling, jf. Rt. 1999 s. 1694. Høyesterett slo imidlertid på side 1700 fast at det bør kunne gjøres unntak, «iallfall [...] hvor den nye stilling er av en slik karakter at det ikke uten en prøvetid vil kunne la seg konstatere om bedriften har annet passende arbeid å tilby».

Rettsavgjørelsene er knyttet til arbeidsmiljøloven, men anses å være relevante også for forståelsen av skipsarbeidsloven § 3-2. Se også Prop. 115 L (2012–2013) punkt 10.6.3.2, der det vises til at arbeidsmiljølovens regulering gir en hensiktsmessig avveining av partenes behov hva angår utvidelse av prøvetid etter gjeldende rett.

Skipsarbeidsloven gir ikke hjemmel for at det unntaksvis kan avtales lengre prøvetid enn seks måneder, og oppstiller heller ikke forskriftshjemmel med nærmere adgang til å regulere dette i forskrift. Den avtalte prøvetiden kan imidlertid forlenges der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, jf. skipsarbeidsloven § 3-2 andre ledd. Prøvetiden kan i slike tilfeller utvides med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje dersom arbeidsgiver har orientert arbeidstaker skriftlig både om adgangen til forlengelse ved ansettelsen, og om forlengelsen innen utløpet av prøveperioden. Dersom fraværet er forårsaket av arbeidsgiver kan prøvetiden ikke forlenges.

3.5.3 Høringsforslaget

I høringen la departementet til grunn at skipsarbeidsloven oppfyller direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid ved faste ansettelser. For å ivareta direktivets krav til prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser, foreslo departementet å innta et nytt tredje ledd i skipsarbeidsloven § 3-2 om at prøvetiden ved midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

Videre foreslo departementet å lovfeste en begrensning i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode, både i lys av direktivet og for å tydeliggjøre gjeldende rett. Det ble foreslått et nytt tredje ledd andre punktum om at det ved fornyelse av midlertidig avtale, eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, ikke vil være adgang til å avtale ny prøvetid for arbeidstaker som skal fortsette i samme eller vesentlig likeartet stilling.

Departementet vurderte at det ikke var behov for en forskriftshjemmel om adgang til å unntaksvis avtale forlenget prøvetid. Det ble konstatert rettsharmoni for adgangen til utvidelse av prøvetid som følge av arbeidstakers fravær.

3.5.4 Høringsuttalelsene

Advokatforeningen er enig med departementet i at det er hensiktsmessig å kodifisere gjeldende rett om at det ikke kan avtales ny periode med prøvetid ved fornyelse av ansettelsesforhold med samme funksjon og oppgaver. Advokatforeningen vurderer det også som hensiktsmessig å lovfeste krav til at avtalt prøvetid skal stå i rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Det vises til at de erfarer at det innenfor rammen av eksisterende regelverk gjøres konkrete vurderinger i praksis, og anser det ikke som uvanlig at prøvetiden fastsettes for en kortere periode enn det midlertidige ansettelsesforholdet er forventet å være.

Arbeidstilsynet støtter i all hovedsak departementets vurderinger knyttet til prøvetid, men foreslår å tydeliggjøre at kravet om rimelig forhold mellom prøvetid og arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art, gjelder for kortere ansettelsesforhold, altså de med forventet varighet under tolv måneder.

Fiskebåt er ikke uenig i at det kan være naturlig å lovfeste krav til rimelig forhold mellom prøvetid og arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art, men påpeker at det kan være kre-

vende å foreta vurderingen. Dette særlig i situasjoner hvor det er usikkerhet om hvor lenge det midlertidige arbeidsforholdet vil være. I alle tilfeller bør arbeidsgiver gis et vidt handlingsrom til å vurdere dette, og dette bør presiseres i forarbeidene. Det vises også til at høringsnotatet ikke kommenterer hvilke rettsvirkninger et eventuelt brudd på vilkåret vil ha, og Fiskebåt legger til grunn at eventuelle brudd medfører at prøvetidsvilkåret oppheves fra det tidspunkt vilkårene ikke lenger anses å være oppfylt, og at brudd på bestemmelsen ikke får betydning for gyldigheten av den midlertidige ansettelsen.

Når det gjelder adgangen til å avtale utvidet prøvetid mener Fiskebåt at det i loven bør inntas forskriftshjemmel. Det vises til at for grupper som har et mer sesongpreget fiskemønster kan det bli lange opphold mellom hver arbeidsperiode, og i slike tilfeller kan den effektive prøvetiden bli svært kort.

Jussformidlingen er i utgangspunktet enig i forslaget fra departementet, men mener at det kanskje burde vært presisert nærmere hva som ligger i kravet til «rimelig forhold», og viser til avsnitt 28 i fortalen til direktivet.

NHO mener lovregulering av at prøvetid skal stå i rimelig forhold til forventet varighet og arbeids art, kan skape uklarhet og dermed være prosessdrivende. Det påpekes som vesentlig at lovforarbeidene avklarer at prøvetid på seks måneder er rimelig ved midlertidig ansettelse på tolv måneder eller mer, og at dette gjelder uavhengig av arbeidets art. NHO er enig i at det innebærer en kodifisering av ulovfestet rett å lovfeste at det ved fornyelse av midlertidig avtale, eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, ikke vil være adgang til å avtale ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme eller vesentlig likeartet stilling. Videre er NHO positive til initiativer for forskriftshjemmel til mulighet for å avtale lenger prøvetid ved visse ansettelser.

Maskinistforbundet og *Unio* støtter lovendringene som er foreslått på dette punktet.

Sjømannsforbundet støtter lovforslaget om at midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Sjømannsforbundet er enig med departementet i at det kun kan avtales en prøvetid på seks måneder dersom arbeidsforholdet er avtalt å vare utover tolv måneder, og at prøvetiden under alle omstendigheter må være kortere enn avtalens varighet.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

3.5.5 Departementets vurderinger og forslag

Nærings- og fiskeridepartementet viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets Prop. 130 L (2022–2023), som gjennomførte arbeidsvilkårsdirektivet i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. I Prop. 130 L (2022–2023) ble det foreslått endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven som departementet nå foreslår å gjennomføre tilsvarende i skipsarbeidsloven. Høringsinstansene til endringene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven hadde lignende innvendinger som høringsinstansene har til de foreslåtte endringene i skipsarbeidsloven. Etter departementets syn gjør de samme hensynene seg i stor grad gjeldende for de foreslåtte endringene i skipsarbeidsloven, og nedenstående vurdering er i hovedsak den samme som Arbeids- og inkluderingsdepartementets vurdering i Prop. 130 L (2022–2023).

Krav til prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse

Etter departementets vurdering oppfylder skipsarbeidsloven direktivets krav når det gjelder varighet av prøvetid ved faste ansettelser. Loven setter en generell grense på seks måneders prøvetid, som er i tråd med kravet etter direktivet.

Når det gjelder midlertidige ansettelser, pålegger direktivet å sikre at prøvetidens varighet står i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art. Departementet vurderer at det er behov for en endring i skipsarbeidsloven for å oppfylle direktivets krav på dette punktet.

Hva som nærmere ligger i kravet til proporsjonalitet mellom prøvetiden og kontraktens varighet og art, er ikke klargjort gjennom direktivet. I direktivets fortale punkt 28 om prøvetidsbestemmelsen heter det imidlertid (departementets utheving):

I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold *på under 12 måneder* bør medlemsstaterne sikre, at varigheden af prøvetiden er passende og står i et rimeligt forhold til avtalens forventede varighet og til arbejds art.

Departementet oppfatter ut fra dette at det må kunne legges til grunn at det for ansettelsesforhold med forventet varighet på tolv måneder eller mer, generelt vil anses som rimelig med en prøvetid i tråd med hovedregelen, det vil si en prøvetid på seks måneder. Behovet for regulering knytter

seg etter departementets syn derfor til midlertidige ansettelsesforhold som har en varighet på under tolv måneder.

Når det gjelder hva som vil være en rimelig prøvetid på ansettelsesforhold med forventet varighet under tolv måneder, gir direktivet ingen ytterligere føringer for vurderingen. Departementet legger likevel til grunn at behovet for å avtale en prøvetid fra arbeidsgivers side, reduseres jo kortere arbeidsforholdet generelt er ment å være. Departementet mener det er naturlig å legge til grunn at en prøvetid på seks måneder eksempelvis ikke vil være rimelig når den forventede varigheten av arbeidsforholdet også er seks måneder. Generelt bør en prøvetid være kortere enn ansettelsesforholdet.

I høringsrunden foreslo departementet konkret å tilføye en bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2 om at

Prøvetiden for midlertidige ansettelser skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art.

Jussformidlingen viser til at rimelighetsvurderingen bør presiseres, og *Fiskebåt* viser til at det vil kunne være krevende å foreta vurderingen. *NHO* viser til at kravet til «rimelig forhold» kan skape uklarhet og være prosessdrivende.

Departementet ser at behovet for klarhet og forutsigbarhet kan tale for å ha en bestemmelse som angir en klar øvre grense for prøvetidens varighet ved midlertidige ansettelser. Dette vil i mindre grad åpne for konkrete vurderinger og tilpasninger enn en skjønnsmessig bestemmelse, men vil på den annen side gi et regelverk som er lettere å forholde seg til både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og som kan hindre tvister. Departementet viser blant annet til at kravene til oppsigelse, og arbeidstakers rettigheter i denne forbindelse, er noe ulike avhengig av om oppsigelse skjer i prøvetiden eller ikke. Det er hensiktsmessig at det ikke legges opp til unødig uklarhet eller potensielle tvister knyttet til om prøvetiden som var avtalt var rimelig og lovlig.

Departementet foreslår derfor at det tas inn en bestemmelse i skipsarbeidsloven om at prøvetid ved midlertidige ansettelser ikke kan overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Dette tilsvarer bestemmelsen inntatt i arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd, og det vises også til tilsvarende vurderinger i Prop. 130 L (2022–2023) punkt 9.5.1. Departementet legger til grunn at forslaget vil oppfylle direktivets krav, og at en slik regel vil gi en rimelig balanse mellom behovet for

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

eventuell prøvetid og arbeidstakers vern. Hovedregelen i skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd vil fortsatt gjelde, slik at den nye regelen kun vil få relevans for midlertidige ansettelser som har en varighet på under tolv måneder.

Departementet foreslår at regelen tas inn i skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd andre punktum:

- (1) Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig. *Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.*

I § 3-2 annet ledd presiseres at prøvetiden likevel kan forlenges ved fravær prøvetidsperioden, med en periode som tilsvarende lengden av fraværet.

Prøvetid ved fornyelse av arbeidskontrakt

Direktivet angir at det ikke kan avtales en ny periode med prøvetid «*ved fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og opgaver*». Etter norsk rett er det lagt til grunn at det ikke kan avtales ny prøvetid i en situasjon hvor en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt får fast ansettelse i samme stilling, eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den stillingen arbeidstakeren har stått i, jf. Rt. 1996 s. 1026.

Departementets vurdering er at norsk rett slik den er utviklet i rettspraksis er i samsvar med direktivet på dette punktet. Departementet mener likevel at begrensningen i adgangen til å avtale en ny prøveperiode med overgang til samme eller likeartet stilling bør lovfestes, både i lys av direktivet og for å tydeliggjøre gjeldende rett.

Departementet foreslo derfor et nytt tredje ledd i skipsarbeidsloven § 3-2 om at det ved fornyelse av midlertidig arbeidsavtale eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, ikke er adgang til å avtale ny prøvetid. Dette under forutsetning av at arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentligste er likeartet den arbeidstakeren har stått i.

Høringsinstansene som uttalte seg om forslaget støttet kodifisering av gjeldende rett.

Departementet har som nevnt sett hen til Prop. 130 L (2022–2023) i sitt arbeid med endringer i skipsarbeidsloven. I høringen av forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven ble det pekt på at begrensningen i adgangen til å avtale ny prøvetidsperiode også burde omfatte situasjoner der arbeidstaker går fra en fast stilling til en annen fast stilling. Herunder at begrensningen gjelder uavhengig av om arbeidstakeren har vært

ansatt i en midlertidig eller fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. En slik begrensning vil reflektere rettstilstanden etter arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd, og det vises til vurderingene i Prop. 130 L (2022–2023) punkt 9.5.2.1. Departementet vurderer at tilsvarende hensyn gjør seg gjeldende etter skipsarbeidsloven, og foreslår derfor en tilsvarende regulering i skipsarbeidsloven § 3-2 nytt tredje ledd.

Etter departementets syn vil det også være hensiktsmessig om begrensningen nyanseres i tråd med arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd andre punktum, hvor det fremkommer at ved fast ansettelse kan ny prøvetid avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder. Dette vil være relevant for tilfeller med kortvarige midlertidige ansettelsesforhold som går over til et fast ansettelsesforhold. Etter departementets syn er det hensiktsmessig at skipsarbeidsloven gir tilsvarende adgang som arbeidsmiljøloven til at ny prøvetid kan avtales, så lenge ny prøvetid og tidligere ansettelsesforhold samlet sett ikke går utover hovedregelen på seks måneder. En slik bestemmelse åpner for begrensninger på adgangen til bruk av prøvetid, i tråd med gjeldende rett og direktivets regler, men uten at adgangen til prøvetid i et fast ansettelsesforhold snevres for mye inn. Det vises til vurderingene i Prop. 130 L (2022–2023) punkt 9.5.2.1.

Departementet foreslår å innta en ny bestemmelse i skipsarbeidsloven § 3-2 tredje ledd slik:

Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.

Bestemmelsen i første punktum vil gjelde uavhengig av om arbeidstakeren har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det være relevant å se hen til rettspraksis på området.

Bestemmelsen i andre punktum vil kun gjelde ved overgang til fast stilling. Det vises til vurderingene i Prop. 130 L (2022–2023) punkt 9.5.2.1.

Unntaksvis adgang til å avtale lengre prøvetid

Direktivet åpner for lengre prøvetid enn seks måneder i noen situasjoner, jf. artikkel 8 tredje

ledd. En slik forlenget prøvetid må begrunnes i ansettelsens art eller i at utvidelse er i arbeidstakers interesse. Leder- og topplederstillinger og offentlige stillinger nevnes i fortalen som eksempler på situasjoner der det på grunn av ansettelsens art bør kunne avtales lengre prøvetid enn seks måneder, jf. fortalen punkt 28. Som eksempler på situasjoner der en lengre prøvetid kan være i arbeidstakerens interesse, nevner fortalen tilfeller der forlengelse skjer i sammenheng med spesifikke tiltak for å fremme fast ansettelse, særlig for unge arbeidstakere.

Denne muligheten følger ikke av skipsarbeidsloven § 3-2, og det er ikke hjemmel til å fastsette forskrift med hjemmel i bestemmelsen. Til sammenligning gir arbeidsmiljøloven § 15-6 femte ledd hjemmel til å gi forskrift om adgang til utvidet prøvetid for visse arbeidstakergrupper, men hjemmelen er ikke benyttet. I høringen vurderte departementet at det ikke var behov for å innføre slik forskriftshjemmel i skipsarbeidsloven, og ba samtidig om innspill.

Fiskebåt og *NHO* har i sine høringsinnspill uttalt seg positivt om en slik forskriftshjemmel, uten å nærmere kommentere på behovet for en slik hjemmel.

Departementet kan på bakgrunn av innspillene ikke se at det er behov for å innføre en slik forskriftshjemmel innenfor maritimt regelverk, og foreslår derfor at det på nåværende tidspunkt ikke innføres slik hjemmel.

3.6 Presumsjon om fast ansettelse eller stillingsprosent ved manglende informasjon

3.6.1 Om artikkel 15

Artikkel 15 omhandler situasjoner der arbeidstakere ikke rettidig har mottatt informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet. I slike situasjoner pålegger direktivet avtalepartene å sikre at arbeidstaker:

- har fordelen av «gunstige formodninger», som er fastsatt av medlemsstaten, og som arbeidsgiver skal ha mulighet til å avkrefte, eller
- har mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis.

Disse mekanismene kan omtales som (rettslig) presumsjon og tidlig tvisteløsningsmekanisme.

Statene kan fastsette at bruk av de nevnte mekanismer er betinget av at arbeidsgiveren er

blitt varslet om de manglende opplysningene og har unnlatt å rette opp i forholdet, jf. andre ledd.

3.6.2 Gjeldende rett

Plikten til å utforme skriftlig arbeidsavtale påhviler arbeidsgiver. Rederiet har imidlertid plikt til å påse at arbeidsgiver etterlever kravene, jf. § 2-4 første ledd. Denne løsningen gjennomfører MLC standard A2.1 om rederiets ansvar for sjøfolks arbeidsavtaler og får betydning når arbeidsgiver og rederi ikke er samme rettssubjekt, eksempelvis dersom et rederi setter ut bemanningen til et eget selskap. I så fall er det bemanningsselskapet som får arbeidsgiveransvaret etter skipsarbeidsloven (og skipssikkerhetsloven). Se mer om dette i Prop. 115 L (2012–2013) punkt 3.6.2 og 9.2.1.

Brudd på bestemmelsene om skriftlig arbeidsavtale vil ikke gjøre avtalen ugyldig, men det vil kunne føre til at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør. Dette følger blant annet av Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2007 s. 129.

Reglene om skriftlig arbeidsavtale er dermed ordensregler. Det finnes bestemmelser i skipsarbeidsloven der skriftlighet derimot er et gyldighetskrav. Prøvetid må eksempelvis være skriftlig avtalt, jf. skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd. Dersom kravet til skriftlighet ikke er oppfylt regnes ikke prøvetid for å foreligge.

Gunstige formodninger etter artikkel 15 kan gå ut på at arbeidstaker skal anses som fast ansatt, eller å ha fulltidsstilling, hvis relevante opplysninger om noe annet mangler, jf. fortalen. Hovedregelen etter skipsarbeidsloven er fast ansettelse, jf. § 3-4 første ledd første punktum. Midlertidig ansettelse krever at vilkårene for dette etter § 3-4 er oppfylt. Det følger av rettspraksis at ved uklarehet om midlertidig ansettelse er avtalt har arbeidsgiver en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette, jf. Rt. 2007 s. 129. For stillingsomfang har ikke skipsarbeidsloven noen presumsjon om fulltidsstilling, selv om arbeid på heltid er normen i norsk arbeidsliv. Det er opp til partene å avtale stillingsbrøken.

Artikkel 15 første ledd bokstav a går ut på at medlemsstatene skal ha «formodninger» som er fordelaktige for arbeidstaker der arbeidsavtalen er taus, med rett for arbeidsgiver til å avkrefte. Bestemmelsen legger opp til at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet. Skipsarbeidsloven har ingen regler som direkte tilsvare reglene om «gunstige formodninger». Imidlertid er det et uttrykkelig

krav i skipsarbeidsloven § 3-2 første ledd at prøvetid skal avtales skriftlig, og arbeidsgiver vil ikke nå frem med en påstand om at prøvetid er avtalt muntlig. Skriftlighet er et gyldighetsvilkår i relasjon til prøvetid. På dette punktet gir dermed norsk rett bedre beskyttelse til arbeidstaker enn en presumsjon som arbeidsgiver kan avkrefte. Et slikt gyldighetskrav er ikke regulert for fast ansettelse eller stillingsomfang.

Artikkel 15 bokstav b gjelder mulighet til å inngi en klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og motta adekvat oppreisning på rettidig og effektivt vis. Sjøfartsdirektoratet kan i dag gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av skipsarbeidslovens og arbeidsavtaleforskriftens regler om skriftlig arbeidsavtale i § 3-1, jf. § 12-2. Denne påleggskompetansen omfatter bestemmelsene om krav om skriftlig arbeidsavtale i skipsarbeidsloven § 3-1 og minimumskravene til innholdet i denne i arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd.

Arbeidstaker vil ellers kunne reise søksmål på vanlig vis for brudd på loven. Domstollovens og tvistelovens regler gjelder for tvister om arbeidsforhold i skipsfart med de særreglene som er fastsatt i skipsarbeidsloven kapittel 6, jf. forskrift 25. april 2002 nr. 424 om tvistebehandling på norske skip (tvistebehandlingsforskriften). Skipsarbeidsloven har også regler om tvister i utlandet om arbeidsforhold, hvor det er adgang for at utenrikstjenestemann i visse tilfeller kan avsi avgjørelse.

3.6.3 Høringsforslaget

Departementet vurderte i høringen at det ved gjennomføring av direktivet i norsk rett er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a om fordelaktige presumsjoner fremfor alternativ b om tidlig tvisteløsningsmekanisme. Det ble vurdert som naturlig å vurdere presumsjonsregler i de situasjoner som nevnes i direktivets fortale. Departementet foreslo derfor å innta et nytt tredje punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd om at dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Videre ble det foreslått et nytt fjerde punktum i samme bestemmelse om at dersom lengden av den normale arbeidsdagen eller arbeidsuken ikke fremgår av avtalen, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

De to presumsjonsreglene som ble foreslått lovfestet hadde i høringsnotatet ulike beviskrav.

3.6.4 Høringsinstansenes syn

Advokatforeningen viser til at departementets forslag til ny presumsjonsregel om fast eller midlertidig ansettelse innebærer en kodifisering av rettspraksis, og anser at det ligger implisitt i bestemmelsen at arbeidsgiver har bevisbyrden. Deres syn er at dette er i tråd med gjeldende rett. Med hensyn til presumsjon knyttet til stillingsomfang foreligger ikke tilsvarende holdepunkter i rettspraksis. Advokatforeningen anser departementets vurdering om at arbeidsgiver har klarhetsrisikoen, og at det regelmessig holdes mot arbeidsgiver at skriftlighetskravet ikke er oppfylt, å være i tråd med rettspraksis på området. Advokatforeningen vurderer at departementets forslag gjennomfører direktivet og sikrer klarhet og forutberegnelighet der skipsarbeidslovens skriftlighetskrav ikke representerer et gyldighetskrav.

Jussformidlingen mener at forslag til presumsjons- og bevisbyrderegel ser ut til å komme arbeidstaker til gode. Regelen vil forhindre uforutsigbare arbeidsforhold, og gjøre det vanskeligere å utnytte midlertidig ansatte. Det er rimelig at bevisbyrden blir lagt på arbeidsgiver, både med hensyn til spørsmål om stillingen er midlertidig eller ikke og i tilknytning til stillingsomfang. Når det gjelder omfanget av stillingen vil endringen også være med å sikre at arbeidstakeren får vederlag etter det faktiske arbeidet som blir utført.

Det norske maskinistforbund viser til at det i arbeidsmiljøloven § 14-6 nytt fjerde ledd er innført en ny bestemmelse i tvister om stillingsomfang, og stiller spørsmål ved om det er behov for en tilsvarende tilføyelse i skipsarbeidsloven.

Fiskebåt viser til at selv om mange fartøy praktiserer turnusordninger er det fortsatt en del fartøygrupper som driver sesongbasert. På generelt grunnlag påpeker Fiskebåt at direktivet ikke må gjennomføres på en måte som griper inn i de fleksible arbeidstidsordningene som er etablert for fiskeflåten. I merknad til forslag til presumsjonsregel om stillingsomfang stiller Fiskebåt spørsmål ved om den kan gi et utilsiktet resultat. Fiskebåt viser til at direktivets artikkel 4 nr. 2 skiller mellom arbeidsmønster som er «overvejende forudsigeligt» (bokstav l) og «overvejende uforutsigeligt» (bokstav m).

For arbeidsforhold med uforutsigbare arbeidsmønster gjelder egne informasjonskrav, jf. bokstav (m), men sjøfolk og fiskere er unntatt fra disse kravene, jf. art. 1 nr. 8. Den foreslåtte presumsjonen hensyntar ikke skillet mellom forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønster, og inne-

bærer tilsynelatende at også ansatte med et uforutsigbart arbeidsmønster omfattes. Konsekvensen blir da at arbeidsgivere for ansatte med uforutsigbare arbeidstider vil måtte opplyse i arbeidsavtalen om normal arbeidsdag og arbeidsuke for å unngå at presumsjonen slår til.

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

NHO er enig i at skipsarbeidslovens krav til skriftlighet for prøvetid gir sterkere beskyttelse enn rettslige presumsjoner, og at lovendringer er unødvendig. NHO viser videre til at etter gjeldende rett kreves sterke holdepunkter dersom arbeidsgiver skal nå frem med at arbeidsforholdet er avtalt å være midlertidig tross manglende skriftlighet. Forslaget til nytt tredje punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd går imidlertid for langt, og alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt er tilstrekkelig. Dersom forutsetningen er midlertidig ansettelse, men dette ikke kan gjennomføres grunnet manglende skriftlighet, vil forslaget kunne bidra til overtallighet som må løses ved oppsigelser.

Tilsvarende mener NHO at forslaget til nytt fjerde punktum i § 3-1 første ledd kan bidra til overtallighet, og unødvendige etterfølgende prosesser for tilbakeføring til hensiktsmessig stillingsomfang. NHOs overordnede oppfatning er for øvrig at særregler for helt eller overveiende uforutsigbare arbeidsforhold ikke har relevans for norske forhold og at det må sikres rom for henvisning til tariffavtaler og dynamiske dokumenter i arbeidsavtalen. NHO mener også at arbeidsvilkårsdirektivet fremstår som lite tilpasset særlige forhold i sjøfarten og fremstår som fremmed i en norsk arbeidsrettslig rettstradisjon. Dette gjelder særlig opplysninger om arbeidstid, selv om visse bestemmelser ikke gjelder sjøfarten.

Sjømannsforbundet er enig med departementet i at den rettslige presumsjonen som følger av artikkel 15 bokstav a bør implementeres i skipsarbeidsloven, og at det på nåværende tidspunkt ikke er nødvendig å innføre bokstav b. Etter Sjømannsforbundets syn vil forslag til endringer i skipsarbeidsloven § 3-1 være en viktig klargjøring av sjøfolks arbeidsforhold, og organisasjonen støtter forslaget.

3.6.5 Departementets vurderinger og forslag

Valg av håndhevingsmekaniske

Arbeidsvilkårsdirektivet pålegger statene å ha minst en av to håndhevingsmekanismer på plass for arbeidstakere som ikke rettidig har mottatt opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, som de har krav på. Arbeidstaker skal enten kunne dra nytte av fordelaktige presumsjoner eller ha tilgang til tidlig tvisteløsningsmekanisme.

Departementet vurderer at det ved norsk gjennomføring i skipsarbeidsloven er mest hensiktsmessig å se hen til alternativ a om fordelaktige presumsjoner. Med fordelaktige presumsjoner menes at et bestemt forhold skal legges til grunn med mindre det blir ført bevis for noe annet. Dette alternativet samsvarer også med gjennomføring av direktivet i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16.5.

Etter direktivet er det medlemsstatene som fastsetter presumsjonene, det vil si hva som skal legges til grunn. Fortalen i direktivet (avsnitt 39) nevner tre slike presumsjoner: at arbeidstaker har et tidsubegrenset arbeidsforhold, at det ikke gjelder noen prøvetid og at arbeidstaker har fulltidsstilling.

Skipsarbeidsloven har ingen generelle regler som sikrer arbeidstaker i tilfeller hvor den skriftlige arbeidsavtalen er mangelfull. For å sikre oppfyllelse, foreslår departementet to nye såkalte presumsjonsregler i loven dersom den skriftlige arbeidsavtalen er mangelfull. Dette gjelder fast eller midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Departementet vurderer at det ikke er hensiktsmessig å innføre en slik regel for alle punkter det skal opplyses om etter direktivet. Som fastlagt i rettspraksis vil det imidlertid generelt gjelde at avtalen ved tvil om innholdet blir tolket i arbeidsgivers disfavør.

Når det gjelder prøvetid vurderer departementet at skipsarbeidsloven allerede gir arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse. Kravet om skriftlig avtalt prøvetid er et gyldighetskrav, jf. omtalen under punkt 3.6.1. Dette innebærer at det bare anses å foreligge prøvetid dersom det er inngått skriftlig avtale om det.

Presumsjonsregel om fast eller midlertidig ansettelse

Når det gjelder fast eller midlertidig ansettelse, følger det allerede av rettspraksis at arbeidsgiver har en «tung bevisbyrde» for at det foreligger avtale om midlertidig ansettelse dersom dette

ikke fremgår skriftlig, og at det må kreves «klar sannsynlighetsovervekt» for dette, jf. Rt. 2007 s. 129. Det er altså i rettspraksis oppstilt en form for «presumsjon». Departementet foreslår å lovfeste praksis på dette området, i likhet med lovfestingen i arbeidsmiljøloven § 14-6, jf. Prop. 130 L (2022–2023). Konkret foreslår departementet å legge til et nytt tredje punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd:

Dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 3-4 første ledd, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

NHO har i sitt høringsinnspill vist til at forslaget går for langt og at alminnelig krav til sannsynlighetsvekt er tilstrekkelig, samt at forslaget vil kunne føre til overtallighet som må løses ved oppsigelser. Departementet understreker at forslaget er ment å kodifisere gjeldende rett. At beviskravet er skjerpet i forhold til alminnelig krav til sannsynlighetsovervekt, jf. formuleringen «overveiende sannsynlig», er i tråd med rettspraksis, jf. Rt. 2007 s. 129. Departementet viser for øvrig til at direktivet ikke kan begrunne en reduksjon i det generelle nivået av beskyttelse som arbeidstaker allerede har, jf. artikkel 20. En kodifisering vil etter departementets vurdering også føre til bedre etterlevelse og fremme forutsigbarhet og klarhet. Hvorvidt et arbeidsforhold er fast eller midlertidig, er et grunnleggende forhold arbeidstakeren har behov for å få avklart ved ansettelsen. Gjennomføringen vil også tilsvare gjennomføringen i arbeidsmiljøloven § 14-6 tredje ledd, og dermed sikre at ansatte underlagt både arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven får et tilsvarende vern. Departementet mener på denne bakgrunn at det bør lovfestes en slik regel som foreslått.

Presumsjonsregel om stillingsomfang

Når det kommer til stillingsomfang er det i dag ingen regulering i skipsarbeidsloven om at eksempelvis fulltidsstilling skal legges til grunn. Det er opp til partene i arbeidsforholdet å avtale stillingsbrøken.

I praksis antar departementet at domstolene på dette området vil kreve at arbeidsgiver sannsynliggjør at et arbeidsforhold er på deltid, dersom det ikke er gitt skriftlige opplysninger om dette og arbeidstaker påstår at vedkommende er ansatt i fulltidsstilling. For å sikre at forpliktelsene

etter artikkel 15 oppfylles, foreslår departementet uansett en ny bestemmelse om dette.

Departementet har vurdert om en slik presumsjon bør gå ut på at arbeidstakeren skal anses å være ansatt i *full stilling*, eller om det er mer hensiktsmessig at det er *arbeidstakers pretensjon* om stillingsomfang som skal legges til grunn. Selv om heltid er normen, legger departementet til grunn at arbeidstaker i en del tilfeller ikke vil anføre en heltidsstilling, men en klargjøring av stillingsprosenten og eventuelt en større deltidstilling. Dette taler for at regelen bør gå ut på at det er den stillingsprosenten arbeidstaker mener at gjelder, som skal legges til grunn.

Departementet foreslo i høringsnotatet at det legges til et nytt fjerde punktum i skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd:

Dersom lengden av den normale arbeidsdagen eller arbeidsuken ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke arbeidsgiver sannsynliggjør noe annet.

Beviskravet i høringsforslaget var alminnelig sannsynlighetsovervekt, altså lavere enn det foreslåtte kravet for midlertidig ansettelse, da det for stillingsomfang ikke synes å være fastsatt et skjerpet krav i rettspraksis.

Det er ikke kommet merknader til det lempeligere beviskravet som ble foreslått som presumsjonen for stillingsomfang. Departementet ser imidlertid at det kan være praktisk med samme beviskrav for begge presumsjonsregler, og kan heller ikke se at det foreligger tungtveiende grunner for beviskravene saklig sett bør være forskjellige. Departementet foreslår derfor å skjerpe beviskravet knyttet til stillingsomfang, hvilket gi et tilsvarende beviskrav som etter arbeidsmiljøloven § 14-6 tredje og fjerde ledd, jf. også Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16.5.

Med hensyn til formulering av presumsjonsregelen ser også departementet at det kan være hensiktsmessig å justere ordlyden for å tydeliggjøre hvilke informasjonsmangler som kan utløse presumsjonsregelens anvendelse.

Fiskebåt har i den sammenheng uttrykt bekymring for at regelen slik den er foreslått vil kunne gi et utilsiktet resultat. NHO synes å være enig i dette. Fiskebåt viser til at når direktivet anerkjenner at arbeidsmønsteret på enkelte fartøy kan være uforutsigbart og setter egne informasjonskrav som fiskere og andre sjøfarende er unnatt fra, blir det feil å innføre en generell presumsjon som treffer både forutsigbare og uforutsig-

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

bare arbeidsmønster. Fiskebåt mener på grunnlag av dette at bestemmelsen kun bør gjøres gjeldende for arbeidsforhold med forutsigbare arbeidsmønster. Dersom anvendelsesområdet til bestemmelsen ikke begrenses, vil presumsjonsregelen også kunne gjøres gjeldende for arbeidsforhold med uforutsigbare arbeidstimer.

Departementet viser i den forbindelse til at direktivet har ulike informasjonskrav ut fra hvorvidt arbeidstakeren har et arbeidsmønster som er helt eller overveiende *forutsigbart* (artikkel 4 nr. 2 bokstav l) eller helt eller overveiende *uforutsigbart* (artikkel 4 nr. 2 bokstav m). Artikkel 4 nr. 2 bokstav l krever at der arbeidstaker har et helt eller overveiende forutsigbart arbeidsmønster skal det gis informasjon om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke. I tillegg skal det gis informasjon om eventuelle ordninger for overtid og betaling, og dersom relevant, ordninger for vaktendringer.

Etter artikkel 4 nr. 2 bokstav m skal arbeidstaker, for arbeidsforhold med uforutsigbart arbeidsmønster, opplyses om det prinsipp at arbeidsplanen (tidsplanen for arbeidet) er variabel; minste antall garanterte betalte timer; betaling for arbeid som utføres utover den garanterte arbeidstiden; referansetimer og -dager som arbeidstaker kan pålegges arbeid; den varslingsfrist arbeidstaker har krav på før en arbeidsoppgave påbegynnes; og eventuell frist for avlysning av avtalt arbeid. Denne bestemmelsen gjelder imidlertid ikke for sjøfolk og fiskere, jf. direktivets artikkel 1 nr. 8.

Departementet legger til grunn at de fleste arbeidsforhold vil ha helt eller overveiende forutsigbare arbeidsmønstre, og dermed falle inn under bokstav l som gjelder for sjøfolk og fiskere. At arbeidstiden varierer fra dag til dag, uke til uke eller periode til periode innebærer ikke i seg selv at arbeidsmønsteret må kategoriseres som uforutsigbart. Hvis arbeidstiden er fastlagt etter et mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil situasjonen etter departementets oppfatning falle inn under definisjonen av et overveiende forutsigbart arbeidsmønster. Det samme gjelder når arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller i ulike perioder. Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett vil også kunne være eksempler på et overveiende forutsigbart arbeidsmønster. Dette vil dermed være arbeidsordninger som faller inn under opplysningsplikten etter artikkel 4 nr. 2 bokstav l og som skal fremkomme av arbeidsavtalen.

Departementet er imidlertid enig i at høringsforslaget ikke i tilstrekkelig grad hensyntar at det kun er krav om å opplyse om lengden på den normale arbeidsdagen eller -uken i arbeidsavtalen dersom arbeidstaker har et helt eller overveiende forutsigbart arbeidsmønster. Opplysningsplikten om dette er foreslått regulert i arbeidsavtaleforskriften. En innsnevring av forslag til presumsjonsregel, ved for eksempel å angi at regelen kun kommer til anvendelse dersom arbeidsmønsteret er helt eller overveiende forutsigbart, vil imidlertid gi et dårligere vern til arbeidstakere med uforutsigbart arbeidsmønster, og vil også gjøre presumsjonsregelen vanskeligere tilgjengelig.

Stillingsomfang og arbeidsmønster er heller ikke nødvendigvis det samme, og departementet legger til grunn at selv om arbeidsmønsteret er uforutsigbart trenger ikke nødvendigvis stillingsomfanget å være uavklart. Stillingsomfanget vil eksempelvis kunne angis gjennom en prosentandel. Etter norsk rett er det heller ikke tillatt med faste ansettelser uten forutsigbarhet for arbeid og inntekt, såkalte faste «nulltimersavtaler», og lovligheten av slike ordninger må vurderes opp mot vilkårene for midlertidig ansettelse. Departementet viser i den forbindelse til utviklingen av begrepet «fast ansettelse» i rettspraksis som omtales i Prop. 73 L (2017–2018) punkt 6.1.3, og legger til grunn at de samme krav må innfortolkes for fast ansettelse etter skipsarbeidsloven. Det vil ellers være risiko for omgåelse av skipsarbeidslovens regler, hvor fast ansettelse er hovedregelen, men midlertidige ansettelser tillates dersom vilkårene i § 3-4 er oppfylt.

Dette er også relevant for en presumsjonsregel om stillingsomfang, da det vanskelig vil kunne ansettes en arbeidstaker i fast stilling dersom ikke også stillingsomfang fremkommer av avtalen. For en midlertidig ansatt arbeidstaker legger departementet til grunn at det i de aller fleste tilfeller også vil være naturlig og praktisk mulig å omtale stillingsomfang, selv om stillingen er sesongbasert. Arbeidsmønsteret i perioden vil dermed kunne være uforutsigbart, men arbeidstaker vil gjennom en angitt stillingsprosent i arbeidsavtalen sikres en viss forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Departementet foreslår derfor en presumsjonsregel som følger:

Dersom stillingsomfanget ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakerens påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Departementet vektlegger at arbeidstakere med uforutsigbare arbeidsmønstre ikke bør få et dårligere vern enn arbeidstakere med forutsigbare arbeidsmønstre. Hensynet til arbeidstaker, som den svakere part, bør derfor veie tyngre med hensyn til utforming av presumsjonsregelen. Departementet legger til grunn at det vil være lettere for arbeidsgiver å oppfylle et informasjonskrav om stillingsomfang kontra informasjon om lengden av den normale arbeidsdag eller -uke, for tilfeller hvor arbeidstaker har et uforutsigbart arbeidsmønster. Utformingen av presumsjonsregelen harmonerer også med direktivets krav i artikkel 11, om tiltak for å forhindre misbruk av arbeidsavtaler på tilkallingsbasis og lignende avtaler, hvor det i fortalen beskrives at arbeidstakere uten garantert arbeidstid, herunder personer med «nulltimersavtaler» og visse tilkallingsavtaler, befinner seg i en særlig sårbar situasjon.

NHO har i høringen vist til at forslaget om presumsjonsregel for stillingsomfang vil kunne bidra til overtallighet, og unødvendige etterfølgende prosesser for tilbakeføring til hensiktsmessig stillingsomfang. Departementet viser til at tvilsrisikoen ved en uklar avtale bæres av arbeidsgiver, og det legges til grunn at det allerede vil være opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at arbeidsforholdet er på deltid dersom dette ikke fremkommer av

arbeidsavtalen. Departementet kan heller ikke se at de særlige forhold som gjør seg gjeldende for sjøfolk, tilsier en annen løsning enn arbeidsmiljøloven på dette området, se arbeidsmiljøloven § 14-6 fjerde ledd, jf. også Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16.5.

Artikkel 15 andre ledd

Etter artikkel 15 andre ledd kan anvendelsen av håndhevelsesmekanismene nevnt i første ledd gjøres betinget av at arbeidsgiver er underrettet om de manglende skriftlige opplysningene og at arbeidsgiver har unnlatt å rette opp forholdet innen rimelig tid. Departementet vurderer det slik at en varslingsbestemmelse vil kunne gjøre loven unødvendig komplisert. Det legges videre til grunn at arbeidstaker i praksis vil søke å oppnå kontakt med arbeidsgiver før stevning tas ut. Dessuten er det et viktig prinsipp både etter norsk rett og MLC at arbeidstakeren har rett til å klage direkte til tilsynsmyndigheten uten å informere verken arbeidsgiveren eller rederiet. Denne adgangen er ikke inntatt i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16.5, og det foreslås heller ikke å benytte denne adgangen i skipsarbeidsloven.

4 Endringer i skipsarbeidsloven som følge av endringer i Maritime Labour Convention (MLC)

4.1 Innledning

I 2018 ble det vedtatt endringer i konvensjonen om sjøfolks arbeidsrettslige forhold under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. MLC gjelder for norske lasteskip og passasjerskip som opererer i fartsområde 3 eller større fartsområder.

Endringene innebar et nytt punkt syv i MLC standard A2.1 om arbeidsavtaler; et nytt punkt syv i MLC standard A2.2 nr. 7 om lønn; samt et revidert punkt åtte i MLC retningslinje B2.5.1 om rett til hjemreise.

Etter standard A2.1 nr. 7 skal medlemsland kreve at en arbeidsavtale skal være gyldig mens en arbeidstaker holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. Dette skal gjelde uavhengig av om gyldighetsperioden er utløpt, eller om en av partene har varslet om suspensjon eller opphør av avtalen. Piratvirksomhet har samme betydning som i FNs havrettskonvensjon av 1982. Væpnet ran mot skip betyr ulovlige volds- eller tilbakeholdelseshandlinger eller plyndring, eller trussel om dette, som ikke er piratvirksomhet, men som utføres for personlige formål, og som er rettet mot et skip, personer eller gods om bord i skipet, innenfor en stats indre farvann, arkipelfarvann og sjøterritorium, eller enhver handling som tilskynder eller forsettlig fasiliteter en slik handling som beskrevet over.

Av standard A2.2 nr. 7 følger det at når en skipsarbeidstaker holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip, skal lønn og andre godtgjørelser fortsatt utbetales. Lønn og andre godtgjørelser skal utbetales i henhold til arbeidsavtalen, den aktuelle tariffavtalen eller relevant nasjonalt regelverk, i samsvar med standard A2.2 nr. 4. Lønnen skal utbetales under hele fangenskapet og frem til skipsarbeidstakeren blir løslatt og får reise hjem i henhold til standard A2.5.1 eller, dersom vedkommende dør i fangenskap, frem til dødsdato som fastsatt i henhold til gjeldende nasjonale lover og forskrifter.

Av retningslinje B2.5.1 nr. 8 følger det at retten til hjemreise kan falle bort dersom skipsarbeidstakeren ikke gjør krav på retten innen rimelig tid, som fastsatt i nasjonale lover, forskrifter eller tariffavtaler, unntatt når vedkommende holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. I motsetning til MLCs artikler, regler og standarder, er ikke retningslinjene bindende. Det skal imidlertid tas hensyn til MLCs retningslinjer ved gjennomføring av konvensjonens tilhørende standarder.

Konvensjonen og konvensjonsendringene er offentlig tilgjengelig i sin helhet og i offisiell språkdrakt på ILOs hjemmesider.

4.2 Gjeldende rett

Deler av konvensjonsendringene er gjennomført i norsk rett gjennom forskrift 19. august 2013 nr. 1000 om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. (arbeidsavtaleforskriften). Blant annet følger det av arbeidsavtaleforskriften § 4 andre ledd at dersom arbeidstaker blir tatt til fange som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip gjelder følgende:

- Lønn skal fortsatt utbetales til arbeidstakeren under fangenskapet. Det samme gjelder utbetalinger til utpekte personer i samsvar med skipsarbeidsloven § 4-2 tredje ledd.*
- Når arbeidsavtalen ikke opphører ved løslatelse fra fangenskapet, skal lønn fortsatt utbetales inn til arbeidsforholdet eventuelt bringes til opphør etter hjemreisen. Hvis arbeidsavtalen har en utløpsdato som er passert under fangenskapet eller før hjemreise, skal lønn utbetales frem til arbeidstakeren har fått hjemreise.*
- Dør arbeidstakeren i fangenskapet, skal lønn utbetales frem til arbeidstakerens dødsdato.*
- Arbeidstakeren har etter løslatelsen rett til fri hjemreise med underhold til bosted.*

Forskriftsendringen ble hjemlet blant annet i skipsarbeidsloven § 4-2 som regulerer utbetaling av lønn og § 4-6 som regulerer retten til fri hjemreise.

4.3 Høringsforslaget

I høringen vurderte departementet at MLC standard A2.1 nr. 7 om arbeidsavtaler krever lovendringer. Standarden introduserer et nytt arbeidsrettslig vern ved å kreve at arbeidsavtalen skal være gyldig under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. Departementet foreslo derfor at det i skipsarbeidsloven reguleres at arbeidsavtalen fortsatt skal gjelde dersom en arbeidstaker som har sitt arbeid på norsk skip holdes i fangenskap på eller utenfor skipet. Dette selv om arbeidsavtalens gyldighetsperiode er utløpt og selv om oppsigelse av arbeidsavtalen skulle bli meddelt i forkant av, eller under, fangenskapet. I høringsnotatet ble det beskrevet at dette betyr at arbeidsforholdet ikke kan avsluttes før arbeidstakeren er blitt løslatt og har fått fri hjemreise. Følgelig vil lønn og andre rettigheter i henhold til arbeidsavtalen fortsette å løpe under fangenskapet.

Departementet sendte på høring forslag til ny § 3-1 som følger:

§ 3-1 a Arbeidsavtalens gyldighet ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran

Arbeidsavtalen skal fortsatt gjelde hvis arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Dette gjelder også hvis arbeidsavtalens gyldighetsperiode er utløpt, eller hvis oppsigelse av arbeidsavtalen er meddelt i forkant av eller under fangenskapet.

Arbeidsforholdet kan ikke bringes til opphør før arbeidstakeren er blitt løslatt og har fått fri hjemreise.

For standard A2.2 nr. 7 om lønn vurderte departementet at oppsigelsesforbudet i forslag til ny § 3-1 a andre ledd innebærer at lønnsplikten består under fangenskapet, selv om arbeidstakeren ikke har mulighet til å utføre arbeid. Arbeidstakeren anses å ha gyldig arbeidsfravær med rett til lønn under fangenskapet, og forslag til ny bestemmelse presiserer at også en tidsbegrenset arbeidsavtale fortsatt vil gjelde selv om den skulle utløpe under fangenskapet. I høringen var dermed departementets vurdering at det ikke var nødvendig med en særskilt lovbestemmelse for gjennomføring av konvensjonsendringen som følger av standard A2.2 nr. 7, forutsatt at forslag til ny § 3-1 a vedtas.

Tilsvarende vurderte departementet at det ikke var behov for presisering av forskriftshjemmelen i skipsarbeidsloven § 4-2 fjerde ledd, da skipsarbeidsloven § 4-2 fjerde ledd vil, sammen

med forslag til ny § 3-1 a, gi tilstrekkelig hjemmel til eksisterende regulering i arbeidsavtaleforskriften § 4 andre ledd. Det følger av plikten til lønnsbetaling under fangenskap at arbeidsavtalen fortsatt skal å gjelde under hele fangenskapet. Forskriften § 4 andre ledd vil dermed utfylle gjeldende rett.

Retningslinje B2.5.1 om rett til hjemreise klarer at retten til hjemreise bør bestå under fangenskapet, selv om retten til hjemreise har vært påbeholdt innen rimelig tid. I skipsarbeidsloven § 4-6 er det ingen tidsbegrensning for når retten til hjemreise kan kreves, og departementet vurderte i høringen at det derfor ikke ville være nødvendig med endringer i skipsarbeidsloven for å hensynta retningslinjen.

4.4 Høringsuttalelser

Advokatforeningen deler departementets syn om at det er behov for lovendring for å tilfredsstille de krav som følger av MLC standard A2 nr. 7 om arbeidsavtaler, og slutter seg til departementets synspunkt om at konvensjonsendringen gir sjøfolk et nytt arbeidsrettslig vern ved å fastslå at arbeidsavtalen skal være gyldig under fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. Advokatforeningen viser til departementets forslag til ny § 3-1 a første og andre ledd, og forstår det slik at rettsvirkningen skal være lik, blant annet at arbeidsforholdet består frem til arbeidstakeren har fått fri hjemreise. For å unngå tvil rundt dette foreslår Advokatforeningen at andre ledd endres til «*Arbeidsforholdet fortsetter og kan ikke bringes til opphør før arbeidstakeren er blitt løslatt og har fått fri hjemreise*». Det vises til at på denne måten vil det være samsvar mellom arbeidsforholdets varighet og lønnsplikten, slik den fremgår av § 4 andre ledd bokstav b i forskriften.

Videre viser Advokatforeningen til at MLC standard A2.2 nr. 7 om lønn mv. Advokatforeningens synspunkt er at det ikke uten videre kan legges til grunn at det følger en lønnsplikt i tråd med konvensjonsendringen av norsk rett i dag. Det vises til at arbeidsgivers lønnsplikt etter norsk rett i utgangspunktet bygger på det avtalerettslige prinsippet ytelse mot ytelse. Dette utgangspunktet har, etter Advokatforeningens syn, støtte i skipsarbeidsloven § 4-4 første ledd som lovfester lønnskrav for skipsarbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade, så lenge arbeidsforholdet består. Det vises til at denne bestemmelsen gjenspeiler at lønnskravet forutsetter at arbeidstaker yter sin arbeidskraft, og at det

derfor er behov for å lovfeste lønnsplikt for tilfeller der arbeidskraften av ulike grunner ikke blir ytt.

Advokatforeningen mener på denne bakgrunn at det ikke uten videre kan legges til grunn at lønnsplikten består når en skipsarbeidstaker holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip, eventuelt hvor lenge lønnsplikten skal bestå. Advokatforeningen mener det vil være hensiktsmessig å lovfeste dette i skipsarbeidsloven, siden det er uklart i hvilken grad forskriftsbestemmelsen utfyller gjeldende rett. Advokatforeningen foreslår at arbeidsgiver lønnsplikt inntas som et nytt tredje ledd i ny § 3-1 a og foreslår følgende formulering: *«Arbeidstaker som holdes i fangenskap som beskrevet i første ledd, har rett til lønn så lenge arbeidsforholdet består. Det samme gjelder utbetalinger til utpekte personer i samsvar med skipsarbeidsloven § 4-2 tredje ledd».*

For MLC retningslinje B2.5.1 slutter Advokatforeningen seg til departementets synspunkt om at det ikke er nødvendig å endre norsk regelverk, ettersom det ikke er satt en grense i skipsarbeidsloven § 4-6 for når hjemreiserett kan kreves.

Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved om oppsigelsesvernet foreslått regulert i ny § 3-1 a i stedet burde vært regulert i skipsarbeidsloven kapittel 5 om opphør av arbeidsforhold. Arbeidstilsynet viser til at kapittelet har flere bestemmelser om oppsigelsesvern i spesielle situasjoner som ved sykdom eller skade, ved svangerskap og etter fødsel og adopsjon og ved militærtjeneste. Arbeidstilsynet mener det bør vurderes om oppsigelsesvernet kunne vært nedfelt i en spesialbestemmelse i kapittel 5 på lik linje med de nevnte spesialtilfellene, og mener dette vil kunne gjøre stillingsvernet ved fangenskap tydeligere og at det vil føre til at det ikke bare er konsekvensene av stillingsvernet som blir forskriftsregulert. Arbeidstilsynet foreslår eksempelvis en ny § 5-10 som følger:

§ 5-10 Oppsigelsesvern ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av piratvirksomhet eller væpnet ran.*
- (2) Arbeidsforholdet kan ikke bringes til opphør før arbeidstakeren er blitt løslatt og har fått fri hjemreise.*

4.5 Departementets vurderinger og forslag

Gjennomføring av MLC-endringene vedtatt i 2018 vil gi arbeidstakere som utsettes for fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran styrkede rettigheter. Lovendringene i skipsarbeidsloven skal sørge for at arbeidstakere som sitter i fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip, fortsatt har rettigheter i behold etter arbeidsavtalen, blant annet krav på lønn. Dette gjennom å fastsette at arbeidsforholdet fortsetter og arbeidsavtalen gjelder, frem til arbeidstaker har blitt løslatt og fått fri hjemreise. Dette vil gjelde uavhengig av hvorvidt arbeidsforholdet og -avtalen i utgangspunktet har opphørt, ved at eksempelvis arbeidsavtalen i utgangspunktet er tidsbestemt eller fordi oppsigelse har blitt meddelt i forkant av eller under fangenskapet. Arbeidsforholdet vil ikke kunne bringes til opphør før arbeidstaker er løslatt og har fått fri hjemreise. Dette vil gi arbeidstaker et arbeidsrettslig vern i tråd med konvensjonsforpliktelsene.

I høringen har det kommet innspill som foreslår presiseringer og justeringer i ordlyden.

Departementet er enig i at det vil være formålstjenlig å presisere at arbeidsforholdet «fortsetter» og ikke kan bringes til opphør, for å tydeliggjøre arbeidstakervernet. Videre anser departementet at det, i lys av høringsinnspill fra Advokatforeningen, kan være hensiktsmessig å presisere at arbeidstaker fortsatt har krav på lønn under fangenskap, for at dette ikke skal være tvilsomt.

Departementet ser også at det kan være naturlig med en annen innplassering i skipsarbeidsloven. I høringen foreslo departementet en ny § 3-1 a, for å gjennomføre konvensjonsendringene. Skipsarbeidsloven kapittel 3 regulerer i den forbindelse ansettelse mv., og regulerer blant annet krav til skriftlig arbeidsavtale, prøvetid, midlertidig ansettelse, fortrinnsrett til ny ansettelse, med videre.

Arbeidstilsynet har foreslått at oppsigelsesvernet innplasseres i kapittel 5 som regulerer opphør av arbeidsforhold, og har også foreslått en omformulering av bestemmelsen. Skipsarbeidsloven kapittel 5 om opphør av arbeidsforhold har en rekke bestemmelser som blant annet regulerer prosessen for oppsigelse og hvilke formkrav som gjelder, samt oppsigelsesvern i gitte situasjoner som ved sykdom og skade; svangerskap, fødsel og adopsjon; og militærtjeneste. Felles for disse bestemmelsene er at arbeidstaker ikke kan sies opp på grunn av en av de ovennevnte omstendigheter.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Konvensjonsendringene krever imidlertid et sterkere vern enn som så, ved at arbeidsavtalen skal fortsette å være gyldig frem til arbeidstaker løslates og får fri hjemreise. I høringen ble det dermed foreslått at det ikke skal være mulig å avslutte arbeidsforholdet før denne tid. Arbeidsforholdet vil dermed heller ikke kunne termineres av andre grunner, i motsetning til oppsigelsesvernet etter skipsarbeidsloven §§ 5-7 til 5-9 som gjelder ved sykdom, graviditet, militærtjeneste, med videre. Departementet er imidlertid enig i at det vil kunne være naturlig å plassere deler av arbeidstakervernet ved piratvirksomhet og væpnet ran i skipsarbeidsloven kapittel 5, og foreslår en ny bestemmelse som følger:

§ 5-9 a Vern mot opphør av arbeidsforhold ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran

Arbeidsforholdet skal fortsette dersom arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Det kan ikke bringes til opphør før arbeidstakeren har blitt løslatt og fått fri hjemreise. Dette gjelder også hvis arbeidsavtalens gyldighetsperiode er utløpt, eller det er meldt oppsigelse av arbeidsavtalen i forkant av eller under fangenskapet.

Med hensyn til regulering av arbeidsavtalens fortsatte gyldighet og presisering av lønnsplikten, ser departementet at det kan være hensiktsmessig at dette inntas i skipsarbeidsloven kapittel 4 om lønn mv. Kapitlet inneholder bestemmelser om beregning av lønn, utbetaling av lønn, lønn ved sykdom og skade, lønn ved skipsforlis, rett til fri hjemreise, med videre. Blant annet fremkommer det eksempelvis av skipsarbeidsloven § 4-4 første ledd at arbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade har rett til lønn så lenge arbeidsforholdet består. Det vil være naturlig i samme kapittel å regulere arbeidsavtalens gyldighet, samt presisering av fortsatt lønnsplikt for arbeidstakere som er tatt til fange. Departementet foreslår en ny bestemmelse som følger:

§ 4-5 a Arbeidsavtalens gyldighet ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran

Arbeidsavtalen skal fortsatt gjelde hvis arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller uten-

for skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Arbeidstakeren har krav på lønn og øvrige rettigheter i arbeidsforholdet så lenge arbeidsforholdet består, jf. skipsarbeidsloven § 5-9 a.

Forslaget til ny § 4-5 a må sees i sammenheng med forslag til ny § 5-9 a. Forslaget innebærer at arbeidsgivers plikter etter arbeidsavtalen, eventuell tariffavtale og etter regelverket, består så lenge arbeidsforholdet består. Pliktene kan tidligst opphøre når arbeidstaker løslates og har fått fri hjemreise, så fremt arbeidstaker fortsatt er i live. For arbeidstaker som gyldig er sagt opp før fangenskap blir rettsvirkningen blant annet at lønn må betales frem til fri hjemreise, selv om oppsigelsestiden har utløpt før dette. Tilsvarende dersom arbeidstakeren har vært midlertidig ansatt og ansettelsesperioden i utgangspunktet har utløpt. Dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, så vil rederiet være solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker har etter bestemmelsene i lovens kapittel fire, eller forskrifter gitt i medhold av kapitlet, jf. skipsarbeidsloven § 2-4.

Departementet foreslår at ovennevnte forslag til ny § 4-5 a og ny § 5-9 a gjelder for alle norske skip som omfattes av skipsarbeidsloven, jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd. Det vises til at MLC i utgangspunktet har et snevrere virkeområde enn skipsarbeidsloven ved at skip i fartsområde 1 og 2 ikke omfattes. Departementet legger til grunn at risikoen for piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip stort sett vil begrense seg til skip som går i risikoområder i utenriksfart, og at risikoen for lignende situasjoner vil være lav i fartsområde 1 og 2. Departementets syn er imidlertid at MLC-endringene bør gjøres gjeldende for norske skip uavhengig av fartsområde. Av hensyn til arbeidstaker vil det være hensiktsmessig at alle arbeidstakere som omfattes av skipsarbeidsloven har det samme vernet, uavhengig av fartsområde. Dersom risikobildet for fartsområde 1 og 2 skulle endre seg, vil argumentet for et tilsvarende arbeidsrettslig vern få en tilsvarende økning i tyngde.

5 Samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av arbeidsvilkårsdirektivet

5.1 Innledning

EØS-komiteen vedtok 23. september 2024 å innlemme direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union i EØS-avtalen. Ettersom gjennomføringen av direktivet krever lovendringer, er Stortingets samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nødvendig etter Grunnloven § 26 andre ledd.

Arbeidsvilkårsdirektivet inneholder en rekke ulike bestemmelser. Denne proposisjonen vurderer kun direktivet opp mot maritim sektor. Gjennomføringen av direktivet i norsk rett vil kreve lovendringer i maritimt regelverk, jf. punkt 2. Direktivet gjelder imidlertid for alle sektorer, og har betydning for hele arbeidslivet. Gjennomgangen ovenfor innebærer derfor ikke en fullstendig gjennomgang av direktivet eller dets konsekvenser for norsk rett. Selv om Norge ikke er folkerettslig forpliktet til å gjennomføre direktivet før det er innlemmet i EØS-avtalen, ble direktivet gjennomført i arbeidsmiljøloven og statsansatte-loven med virkning fra 1. juli 2024, jf. Prop. 130 L (2022–2023). I den forbindelse ble hele direktivet gjennomgått av Arbeids- og inkluderingsdepartementet som hovedansvarlig departement for direktivet i norsk rett. Nedenfor gis en kortfattet generell beskrivelse av direktivet og dets konsekvenser. Nærings- og fiskeridepartementet viser til Prop. 130 L (2022–2023) for en mer detaljert gjennomgang av direktivets innhold samt gjennomføringen i norsk rett.

5.2 Nærmere om arbeidsvilkårsdirektivet og forholdet til norsk rett

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union ble vedtatt i 2019 og består av fem deler.

Kapittel I i direktivet inneholder alminnelige bestemmelser om blant annet direktivets formål og virkeområde. Direktivet skal forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer tydelige og forutsigbare arbeidsforhold og samtidig sikre arbeidsmarkedets tilpasningsevne. Alle som etter nasjonal rett regnes som arbeidstakere, omfattes i utgangspunktet av direktivet, men det er gitt noen unntak for enkelte grupper. Det alminnelige arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven er vurdert å være i tråd med EU-retten, og det ble ikke ansett nødvendig med lovendringer som følge av direktivets virkeområde, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 3. Det er ikke behov for lovendringer i maritim sektor, jf. punkt 3.2 ovenfor. Som også gjennomgått ovenfor under punkt 3.3.5, har det heller ikke vært nødvendig med lovendringer for å gjennomføre direktivets krav knyttet til skriftlighet.

Kapittel II gir regler om informasjon om arbeidsforholdet. Arbeidsgiver skal gi arbeidstaker skriftlig informasjon om vesentlige forhold ved arbeidsforholdet, som arbeidssted, arbeidstid, lønn, tariffavtale mv. Direktivet utvider listen fra det någjeldende direktivet (91/533/EØF) over hvilke opplysninger som skal gis til arbeidstakeren. Nye punkter omfatter blant annet innleievirk-somhetens identitet (når det dreier seg om ansatte i vikarbyrå), rett til opplæring, ordninger for overtid og beskyttelse i form av sosial sikring fra arbeidsgiver. Direktivet forkorter også tidsfristene for når opplysninger skal gis, og når det skal informeres om endringer: Grunnleggende informasjon skal gis senest én uke etter første arbeidsdag, mens øvrig informasjon har en frist på en måned. Informasjon om endringer skal gis senest dagen de trer i kraft. Arbeidstakere som sendes til utlandet skal få tilleggsinformasjon.

Det ble gjort endringer i arbeidsmiljølovens regler om skriftlig arbeidsavtale for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet, jf. Prop. 130 L (2022–2023) kapittel 5 til 8. Endringene innebærer at listen over forhold arbeidsgiver skal opplyse om, er utvidet. Videre er fristen for når skriftlig arbeidsavtale skal

foreligge samt fristen for å innta endringer i arbeidsavtalen kortet ned. Plikten til å gi tilleggsopplysninger til arbeidstaker som sendes til utlandet, er også utvidet. I maritim sektor foreslår Nærings- og fiskeridepartementet nå en endring i NIS-loven for å sikre at tariffavtaler ikke fraviker krav til arbeidsavtalen i strid med direktivet, jf. punkt 3.4.7 ovenfor. Departementet vurderer at det ikke er behov for ytterligere lovendringer i maritim sektor. Blant annet vurderer departementet at kravet til når skriftlig arbeidsavtale skal foreligge etter skipsarbeidsloven oppfyller direktivets krav. De endringer som er nødvendige å gjennomføre knyttet til kravene til arbeidsavtalens innhold for maritim sektor vil gjennomføres i forskrift.

Kapittel III i direktivet inneholder materielle minsterettigheter som skal gjelde i arbeidsforhold. Det gis bestemmelser om varigheten av prøvetid, parallelle ansettelsesforhold, forutsigbarhet for arbeidstid, tilkallingskontrakter, anmodning om overgang til annen form for ansettelse og opplæring. Flere av bestemmelsene retter seg mot arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold.

Det er gjort endringer i arbeidsmiljølovens og statsansattelovens regler om prøvetid for å gjennomføre direktivets artikkel 8 om varighet av prøvetid, som på tilsvarende vis nå foreslås i skipsarbeidsloven, jf. punkt 3.5.5.

Artikkel 12 i direktivet pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidstaker som har arbeidet i minst seks måneder hos samme arbeidsgiver, og er ferdig med eventuell prøvetid, kan be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, hvis dette finnes. Arbeidstaker har krav på et begrunnet, skriftlig svar på henvendelsen. Det er innført en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som gjennomfører artikkel 12. Bestemmelsen innebærer at dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen én måned etter at forespørselen fant sted. Bestemmelsen gjelder arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdige med eventuell prøvetid. Plikten til å gi skriftlig svar gjelder ikke dersom det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel. Artikkel 12 gjelder ikke for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd, og det foreslås derfor ingen lignende bestemmelse i maritimt regelverk.

For de øvrige bestemmelsene i direktivets kapittel III (artikkel 9, 10, 11, 13 og 14), er det ikke gjort noen lovendringer i arbeidsmiljøloven

for å gjennomføre direktivet, da gjeldende rett anses å være i samsvar med direktivets krav, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 10 til 12, 14 og 15. Skipsarbeidsloven ble i høringsnotat 1. september 2022 punkt 4.3 til 4.5 og punkt 4.7 til 4.8 også vurdert å være i samsvar med direktivets krav, jf. også punkt 3.2.5. Departementet viser i tillegg til at artikkel 9 og 10 ikke gjelder for sjøfolk og fiskere, jf. artikkel 1 åttende ledd.

Kapittel IV inneholder bestemmelser om håndheving av direktivet (gjennomgående bestemmelser). Håndhevingsbestemmelsene er flere og mer detaljerte enn i det tidligere direktivet, med regler om rettslig presumsjon og tidlig tvisteløsning, rett til gjenoppretting, vern mot ugunstig behandling, negative følger og oppsigelsesanksjoner fra arbeidsgiver for arbeidstakere som gjør direktivrettighetene gjeldende, og en regel om delt bevisbyrde. Det stilles også krav om effektive sanksjoner ved overtredelse.

For å gjennomføre artikkel 15 om rettslige presumsjoner og ordninger for tidlig tvisteløsning, ble det innført to presumsjonsbestemmelser om fast stilling og stillingsomfang i arbeidsmiljøloven som får betydning ved mangelfull informasjon, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16. Presumsjonsregler som i praksis tilsvarer disse, foreslås nå inntatt i skipsarbeidsloven, jf. punkt 3.6.5.

De øvrige bestemmelsene om håndheving ble vurdert som allerede gjennomført ved gjeldende rett, jf. Prop. 130 L (2022–2023) punkt 16 og 17. I høringsnotat 1. september 2022 ble bestemmelsene tilsvarende vurdert som gjennomført i maritimt regelverk.

Kapittel V inneholder ulike sedvanlige sluttbestemmelser, og medfører ingen behov for lovendringer. Artikkel 22 gir en overgangsregel som innebærer at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å gi informasjon etter direktivet til arbeidstaker som allerede er ansatt når direktivet trer i kraft – med mindre arbeidstakeren ber om slik informasjon. Ved gjennomføringen av direktivet i arbeidsmiljøloven ble det gitt en overgangsregel i tråd med denne bestemmelsen. For skipsarbeidsloven ble det vurdert at skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd bokstav d ga tilstrekkelig lovhjemmel for gjennomføring av overgangsregelen i arbeidsavtaleforskriften. I høring 19. februar 2024 om forslag til endring av NIS-loven og forslag til endring av arbeidsavtaleforskriften har Sjøfartsdirektoratet foreslått å innta overgangsregler i forslag til endringer av arbeidsavtaleforskriften § 6.

Samlet sett er det vurdert at gjennomføringen av direktivet vil få relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for virksom-

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

heter og tilsynsmyndigheter, jf. Prop. 130 L (2022–2023) kapittel 6 og punkt 5 nedenfor.

5.3 EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024

EØS-komiteen vedtok 23. september 2024 å endre EØS-avtalen vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner) ved å innlemme europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union. Direktivet opphever rådsdirektiv 91/533/EØF, som er innlemmet i EØS-avtalen, og EØS-komiteens beslutning innebærer derfor også at teksten i EØS-avtalen kapittel XVIII nr. 25 vedrørende dette direktivet oppheves.

EØS-komiteens beslutning inneholder en fortale og 4 artikler.

Fortalen angir at arbeidsvilkårsdirektivet skal inntas i EØS-avtalen, og hvilket vedlegg som bør endres. Videre angir fortalen at direktivet, med virkning fra 1. august 2022, opphever rådsdirektiv 91/533/EØF, som er innlemmet i EØS-avtalen, og som følgelig skal oppheves i EØS-avtalen med virkning fra samme dato.

Artikkel 1 angir hvilke endringer som gjøres i EØS-avtalen vedlegg XVIII, med virkning fra 1. august 2022. Endringen består i at arbeidsvilkårsdirektivet inntas i nr. 25, og erstatter henvisningen til rådsdirektiv 91/533/EØF. Det er gitt en tilpasningstekst, se punkt 4.4 nedenfor.

Artikkel 2 angir at teksten til direktivet på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende, skal gis gyldighet.

Artikkel 3 fastsetter at beslutningen trer i kraft 24. september 2024, forutsatt at alle meldinger etter EØS-avtalen artikkel 103 nr. 1 er inngitt. Fordi denne datoen er passert, vil beslutningen tre i kraft den første dag i den annen måned etter siste meddelelse om heving av konstitusjonelle forbehold, jf. artikkel 103 nr. 1 andre ledd.

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

5.4 Tilpasninger i EØS-komitebeslutningen

For å innlemme direktivet i EØS-avtalen, har det vært behov for å tilpasse teksten i direktivets arbeidstakerbegrep slik at den passer inn i en

EØS-sammenheng, med følgende tilpasningstekst i beslutningens artikkel 1:

Direktivets bestemmelser skal for denne avtales formål gjelde med følgende tilpasning:

I artikkel 1 nr. 2 skal ordene 'og til EFTA-domstolens rettspraksis, i samsvar med EØS-avtalen' tilføyes etter ordene 'EU-domstolens rettspraksis'.

Bakgrunnen for tilpasningsteksten er å tydeliggjøre at for EØS-statene er også EFTA-domstolens praksis relevant for fastleggelsen av innholdet i arbeidstakerbegrepet i artikkel 1, samt å få fram at EØS-avtalen setter rammer for når praksis fra EU-domstolen er relevant for EØS-statene. Det er flere rettsakter på andre områder som har tilsvarende eller lignende virkeområdebestemmelse og definisjon av «arbeidstaker», for eksempel direktiv (EU) 2019/1158 om balanse mellom arbeidsliv og familieliv for foreldre og omsorgspersoner, jf. Prop. 85 LS (2023–2024). Det har derfor vært en koordinert tilnærming til valg av tilpasningstekst på dette punktet.

5.5 Departementets vurderinger og tilråding

Formålet med direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked. Gjennomføringen av direktivet i norsk rett vil generelt være med på å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakere. Dette kan også ses i sammenheng med regjeringens overordnede målsetting om å fremme hele og faste stillinger.

Direktivet vurderes som EØS-relevant og akseptabelt. Gjennomføringen av EØS-komiteens beslutning vil kreve lovendring, og Norge har deltatt i beslutningen med forbehold om Stortingets samtykke etter Grunnloven § 26 andre ledd. I tråd med EØS-avtalen artikkel 103 nr. 1, jf. artikkel 104, vil beslutningen først bli bindende for Norge etter at Stortinget har gitt sitt samtykke og Norge har meddelt de andre partene at de forfatningsmessige kravene er oppfylt.

Norge er allerede gjennom implementeringen av rådsdirektiv 91/533/EØF forpliktet til å gjennomføre en stor del av forpliktelsene etter arbeidsvilkårsdirektivet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har, i samråd med Kommunal- og distriktsdepartement, allerede gjennomgått og

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

gjennomført arbeidsvilkårsdirektivet innenfor sitt område, jf. Prop. 130 L (2022–2023). En stor del av de nye bestemmelsene ble ansett å allerede være i tråd med gjeldende rett, mens det på andre områder er gjort lovendringer. Tilsvarende gjelder for Nærings- og fiskeridepartementets område, hvor en stor del av bestemmelsene vurderes å være i tråd med direktivets krav, jf. punkt 3.1. Samtidig vurderer departementet at det er behov for enkelte endringer i skipsarbeidsloven for å gjennomføre direktivet i maritimt regelverk, blant annet lovfesting av en presumsjonsregel om fast ansettelse og stillingsprosent ved mangelfull informasjon i arbeidsavtalen og endringer i regler knyttet til prøvetid.

Implementeringen av direktivet antas ikke å føre til betydelige administrative konsekvenser for Norge. Nærings- og fiskeridepartementet anbefaler derfor, i samråd med Arbeids- og inkluderingsdepartementet, at Stortinget samtykker til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner).

EØS-komiteens beslutning om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen og selve direktivet følger i uoffisielle norske oversettelser som trykte vedlegg til proposisjonen.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet vurderer at forslagene som legges frem i denne proposisjonen samlet sett vil få relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for virksomheter og tilsynsmyndigheter. Forslagene vil bidra til å stryke arbeidstakerens rettigheter gjennom å sikre mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, og gjøre lovreguleringene klarere for alle aktører.

For offentlige myndigheter viser departementet til at arbeidsavtalens innhold vil være underlagt flaggstats- og havnestatsinspeksjoner om bord på norske fartøy, både i forbindelse med sertifisering av skip og annen tilsynsvirksomhet. Det legges også til grunn at det vil være et visst behov for veiledning av berørte arbeidsgivere og arbeidstakere i en overgangsperiode. Departementet legger imidlertid til grunn at dette ikke vil medføre en stor administrativ eller økonomisk byrde for Sjøfartsdirektoratet.

Det foreslås to presumsjonsregler for situasjoner med mangelfull informasjon, som gjelder fast/midlertidig ansettelse og stillingsomfang. Departementet antar at disse lovforslagene vil kunne ha en normerende effekt og sørge for tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår. Det er usikkert om og i hvilken grad presumsjonsreglene vil endre tilfanget av saker for domstolene. I den grad lovforslagene skulle føre til noen flere tvister, særlig i en overgangsperiode, ser departementet det likevel som positivt at flere arbeidstakere får klarhet i sin tilknytningsform og stillingsomfang. Utover dette mener departementet at forslaget vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslaget om å innføre en bestemmelse om prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse og lovfeste en begrensning i adgangen til å avtale ny prøvetid ved overgang til samme eller likeartet stilling i samme virksomhet, skal sikre bedre rettigheter for arbeidstaker og klarere regler for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Departementet kan ikke se at forslaget vil medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for virksomhetene.

Forslag om å fjerne henvisning i NIS-loven § 8 til skipsarbeidsloven § 3-4 fjerde ledd medfører at

man fjerner en del av kompetansen arbeidslivets parter har for å løse bestemte arbeidsrettslige forhold i tariffavtale. Gjennomføringen av minimumsbestemmelsene i arbeidsvilkårsdirektivet vil kunne innebære en administrativ byrde for arbeidsgivere med arbeidstakere på NIS-skip, ved at partene må forholde seg til minimumskravene som fremgår av arbeidsavtaleforskriften. Dette vil kunne utløse et behov for endringer i tariffavtaler og i individuelle ansettelsesavtaler. I Sjøfartsdirektoratets høring av 19. februar 2024 om forslag om endringer i arbeidsavtaleforskriften for å gjennomføre direktivet, er det samtidig lagt opp til en overgangsordning og det er også foreslått at det for NIS-skip ikke vil være krav om å bruke direktoratets formular for arbeidsavtaler. Departementet legger til grunn at dette vil lette den administrative byrden for arbeidsgiver. For arbeidstakere på NIS-skip vil lovendringen medføre at det vil stilles de samme krav til innholdet i arbeidsavtaler for NIS-skip og NOR-skip, med mindre noe annet er eksplisitt fastsatt.

Departementets forslag til endringer vil gi arbeidstakere som settes i fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran et styrket arbeidsrettslig vern. Herunder vil ikke arbeidsforholdet kunne bringes til opphør før arbeidstaker er løslatt og har fått fri hjemreise, og arbeidsgivers plikter i arbeidsforholdet vil fortsatt gjelde. Dette omfatter blant annet at arbeidstaker har krav på lønn.

For arbeidsgiver eller rederi vil endringsforslaget kunne innebære en økonomisk belastning. Det er imidlertid svært få ansatte på norske skip som har blitt tatt til fange i forbindelse med piratvirksomhet eller væpnet ran mot skip. Dersom dette ikke endrer seg, vil den økonomiske belastningen for arbeidsgiver eller rederi være liten. Det legges til grunn at næringen kun vil ha et begrenset veiledningsbehov med hensyn til lovendringene, og at de administrative og økonomiske konsekvensene for offentlige myndigheter derfor vil være tilsvarende. Konvensjonsendringene er ikke en del av MLC-sertifiseringen av skip, hvilket innebærer at vedleggene, som er en integrert del av MLC-sertifikatet, ikke skal

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

endres i forbindelse med de nye kravene. Dette ble avklart under forhandlingene av konvensjonsendringene i ILO. Den foreslåtte endringen vil

derfor ikke innebære administrative byrder for rederier med MLC-sertifiserte skip eller for offentlige myndigheter.

7 Merknader til lovforslaget

7.1 Endringene i skipsarbeidsloven

Til § 3-1

Bestemmelsen i *første ledd tredje punktum* er ny og gjelder situasjoner der arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. plikten i § 3-4 første ledd. Dersom arbeidsgiveren ikke har oppfylt sin forpliktelse til å inkludere informasjon om at et arbeidsforhold er midlertidig i arbeidsavtalen, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Bestemmelsen er ment å kodifisere gjeldende rett.

Første ledd fjerde punktum er også nytt og gjelder der arbeidsgiveren ikke har opplyst om stillingens omfang. I slike tilfeller skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Endringen gjelder mangler knyttet til informasjonen om stillingsomfang. Dette innebærer at ikke enhver mangel ved opplysningene om arbeidstiden vil føre til at presumsjonen kommer til anvendelse.

Bestemmelsen er omtalt i de generelle merknadene i punkt 3.6.5.

Til § 3-2

Bestemmelsen i *første ledd andre punktum* er ny og regulerer grensen for prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse. Prøvetidsperioden ved midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Hovedregelen om maksimalt seks måneders prøvetid vil fortsett gjelde, jf. første ledd første punktum, slik at den nye regelen bare vil være relevant for midlertidige ansettelser som har en varighet på under 12 måneder.

Andre ledd presiserer at prøvetiden likevel kan forlenges ved fravær i prøvetidsperioden, med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiveren, kan prøvetiden *etter første ledd* forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlen-

gelse kan bare skje dersom arbeidsgiver har orientert arbeidstaker skriftlig både om adgangen til forlengelse ved ansettelsen og om forlengelsen innen utløpet av prøveperioden.

Tredje ledd er nytt og fastslår at det ikke kan avtales ny prøvetid der arbeidstakeren skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om arbeidstaker har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det være relevant å se hen til rettspraksis på området, jf. for eksempel Rt. 1996 s. 1026 og Rt. 1997 s. 560. *Tredje ledd andre punktum* fastslår at ny prøvetid likevel kan avtales ved fast ansettelse dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder. Bestemmelsen er ment å gi adgang til å avtale ny prøvetid i de tilfellene der arbeidstakeren for eksempel har hatt en kortvarig midlertidig ansettelse og deretter får tilbud om fast ansettelse i den samme eller i en likeartet stilling.

Bestemmelsene er nærmere omtalt i de generelle merknadene i punkt 3.5.5.

Til § 4-5 a

Paragrafen er ny og fastslår at arbeidsavtalen skal fortsette å gjelde dersom arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Arbeidstakeren har krav på lønn og øvrige rettigheter i arbeidsforholdet så lenge arbeidsforholdet består, jf. skipsarbeidsloven § 5-9 a.

Formålet med bestemmelsen er å gjennomføre MLC standard A2.1 nr. 7, som fastsetter at medlemsland skal kreve at en arbeidsavtale skal være gyldig mens en arbeidstaker holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran av skip, uavhengig av om gyldighetsperioden er utløpt, eller om en av partene har varslet om suspensjon eller opphør av avtalen. I tillegg skal bestemmelsen gjennomføre standard A2.2 nr. 7 som fastsetter at i slike situa-

sjoner skal lønn og andre rettigheter i henhold til arbeidsavtalen, den aktuelle tariffavtalen eller relevant nasjonalt regelverk, herunder ethvert beløp som skal oversendes i samsvar med standard A2.2 nr. 4, fortsatt utbetales under hele fangenskapet og frem til arbeidstakeren blir løslatt og får reise hjem i henhold til standard A2.5.1 eller, dersom vedkommende dør i fangenskap, frem til dødsdatoen som fastsatt i henhold til gjeldende nasjonale lover og forskrifter.

Bestemmelsen tydeliggjør at arbeidsgiver og rederiets plikter som følger av avtale eller regelverk fortsatt gjelder selv om arbeidstaker sitter i fangenskap, og at arbeidstaker har krav på lønn og andre rettigheter. For arbeidstakere med tidsbegrenset arbeidsavtale innebærer bestemmelsen at arbeidsavtalen fortsetter å gjelde selv om den skulle utløpe under fangenskapet, og tilsvarende dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker har levert eller sendt varsel om oppsigelse av arbeidsavtalen. Dette betyr at dersom eksempelvis oppsigelsestiden utløper i løpet av perioden i fangenskap, har arbeidstaker fortsatt rettigheter etter arbeidsavtalen og øvrig regelverk i behold. Opphør av tidsbegrensede avtaler og gyldige oppsigelser gis dermed utsatt virkning.

Paragrafen må sees i sammenheng med § 5-9 a.

Bestemmelsen er nærmere omtalt i de generelle merknadene i punkt 4.5.

Til § 5-9 a

Paragrafen er ny og fastslår at arbeidsforholdet fortsetter og ikke kan bringes til opphør før arbeidstakeren er blitt løslatt og har fått fri hjemreise, hvis arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Etter første ledd andre punktum gjelder dette også hvis arbeidsavtalens gyldighetsperiode er utløpt eller hvis oppsigelse av arbeidsavtalen er meddelt i forkant av eller under fangenskapet.

Formålet med paragrafen er å gjennomføre MLC standard A2.1 nr. 7, som fastsetter at medlemsland skal kreve at en arbeidsavtale skal være gyldig mens en arbeidstaker holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran av skip, uavhengig av om gyldighetsperioden er utløpt, eller om en av partene har varslet om suspensjon eller opphør av avtalen. I tillegg skal den gjennomføre standard A2.2 nr. 7. Standard A2.2 nr. 7 fastsetter at i slike situasjoner skal skipsarbeideren fortsatt få utbetalt all lønn og andre godtgjørelser i henhold til arbeidsavtalen,

den aktuelle tariffavtalen eller relevant nasjonalt regelverk. Herunder skal ethvert beløp som skal oversendes etter standard A2.2 nr. 4 utbetales under hele fangenskapet og frem til arbeidstakeren blir løslatt og får reise hjem, se standard A2.5.1. Alternativt, dersom vedkommende dør i fangenskap, skal lønn og godtgjørelse utbetales frem til dødsdato, som fastsatt i henhold til gjeldende nasjonale lover og forskrifter.

Paragrafen gir arbeidstakere i fangenskap et sterkere vern ved at arbeidsforholdet fortsetter og ikke kan bringes til opphør før løslatelse og fri hjemreise. Med «fri hjemreise» menes fri hjemreise etter skipsarbeidsloven § 4-6, med eventuelle presiseringer som måtte følge av arbeidsavtalen eller relevant tariffavtale. Det følger av Prop. 115 L (2012–2013) at fri hjemreise innebærer at arbeidsgiver skal sørge for reise fra «fratredelseshavn» og til arbeidstakers bosted, og dekke utgiftene til reise og nødvendig underhold under reisen. Ved løslatelse fra fangenskap vil stedet for løslatelsen anses å være «fratredelseshavn».

Bestemmelsen er nærmere omtalt i de generelle merknadene i punkt 4.5.

7.2 Endring i NIS-loven

Til § 8

I paragrafens første ledd tas henvisningen til skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd ut. Dette betyr at skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd ikke lenger kan fravikes i tariffavtale for skip registrert i NIS. Endringen er nødvendig for å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet for arbeidstakere som arbeider på NIS-skip.

Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd gir departementet hjemmel til å gi forskrift om blant annet minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen og krav til endring av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon til arbeidstaker ved endringer i arbeidsforholdet. Med hjemmel i denne bestemmelsen er forskrift 19. august 2013 nr. 1000 om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. [skipsarbeid] fastsatt. Forskriften detaljerer blant annet hvilke opplysninger arbeidsavtalen skal inneholde, og i høring av 19. februar 2024 foreslår Sjøfartsdirektoratet endringer for å gjennomføre krav i arbeidsvilkårsdirektivet. Dette omfatter blant annet krav til arbeidsavtalens innhold og etterfølgende endringer i arbeidsavtalen ved endringer i arbeidsforholdet.

For å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet fullt ut for arbeidstakere på NIS-skip, er det dermed nødvendig å sløyfe henvisningen til skips-

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

arbeidsloven § 3-1 fjerde ledd i lov om norsk internasjonalt skipsregister § 8.

Bestemmelsen er nærmere omtalt i de generelle merknadene i punkt 3.4.7.

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 og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår.

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 og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

til lov om endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

I

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

§ 3-1 første ledd skal lyde:

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. *Avtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Dersom det ikke fremgår av arbeidsavtalen at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. § 3-4 første ledd, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Dersom stillingsomfanget ikke fremgår av arbeidsavtalen, skal arbeidstakerens påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.*

§ 3-2 skal lyde:

(1) Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig. *Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.*

(2) Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiveren, kan prøvetiden *etter første ledd* forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje dersom arbeidsgiver har orientert arbeidstaker skriftlig både om adgangen til forlengelse ved ansettelsen og om forlengelsen innen utløpet av prøveperioden

(3) *Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.*

Ny § 4-5 a skal lyde:

§ 4-5 a *Arbeidsavtalens gyldighet ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran*

Arbeidsavtalen skal fortsatt gjelde hvis arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Arbeidstakeren har krav på lønn og øvrige rettigheter i arbeidsforholdet så lenge arbeidsforholdet består, jf. § 5-9 a.

Ny § 5-9 a skal lyde:

§ 5-9 a *Vern mot opphør av arbeidsforhold ved fangenskap som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran*

Arbeidsforholdet skal fortsette dersom arbeidstakeren holdes i fangenskap på eller utenfor skipet som følge av piratvirksomhet eller væpnet ran mot skipet. Det kan ikke bringes til opphør før arbeidstakeren har blitt løslatt og fått fri hjemreise. Dette gjelder også hvis arbeidsavtalens gyldighetsperiode er utløpt, eller det er meldt oppsigelse av arbeidsavtalen i forkant av eller under fangenskapet.

II

I lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk internasjonalt skipsregister [NIS-loven] skal § 8 første ledd lyde:

Bestemmelsene i *skipsarbeidsloven* §§ 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

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid. Departementet kan gi overgangsregler.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

B**Forslag**

**til vedtak om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens
beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av
direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare
arbeidsvilkår**

I

Stortinget samtykker til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 av 23. september 2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår.

Vedlegg 1

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union

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),

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) Artikkel 31 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter fastsetter at enhver arbeidstaker har rett til arbeidsvilkår som tar hensyn til hans eller hennes helse, sikkerhet og verdighet, til en øvre grense for antall arbeidstimer, til daglige og ukentlige hvileperioder og til årlig ferie med lønn.
- 2) Prinsipp nr. 5 i den europeiske søylen for sosiale rettigheter, som ble proklamert i Göteborg 17. november 2017, fastsetter at arbeidstakere, uavhengig av arbeidsforholdets type og varighet, har rett til rettferdig og lik behandling hva arbeidsvilkår, tilgang til sosial trygghet og opplæring angår, og at overgang til tidsubegrensede ansettelsesformer skal fremmes; at arbeidsgivere, i samsvar med lovgivning og tariffavtaler, raskt skal kunne tilpasse seg endrede økonomiske forutsetninger ved at de gis nødvendig fleksibilitet; at innovative arbeidsformer som sikrer gode arbeidsvilkår, skal fremmes; at det skal oppmuntres til entreprenørskap og selvstendig virksomhet og

legges til rette for arbeidsmobilitet; og at arbeidsforhold som fører til usikre arbeidsvilkår, skal forhindres, særlig ved å forby misbruk av atypiske arbeidsavtaler, og at en eventuell prøvetid skal ha en rimelig varighet.

- 3) Prinsipp nr. 7 i den europeiske søylen for sosiale rettigheter fastsetter at arbeidstakere har rett til, ved arbeidsforholdets begynnelse, en skriftlig orientering om hvilke rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet, herunder en eventuell prøvetid; at de forut for en oppsigelse har rett til å informeres om grunnene og gis en rimelig oppsigelsesfrist; og at de ved en ubegrunnet oppsigelse har rett til effektiv og upartisk tvisteløsning samt rett til gjenoppretting, herunder en rimelig erstatning.
- 4) Siden vedtakelsen av rådsdirektiv 91/533/EØF⁴ har arbeidsmarkedene gjennomgått omfattende endringer som følge av den demografiske utviklingen og digitaliseringen, noe som har ført til framvekst av nye ansettelsesformer som har fremmet innovasjon, skapt nye arbeidsplasser og gitt vekst i arbeidsmarkedet. Noen nye ansettelsesformer skiller seg vesentlig fra tradisjonelle ansettelsesforhold når det gjelder forutsigbarhet, og skaper usikkerhet om gjeldende rettigheter og sosial trygghet for de berørte arbeidstakerne. I et skiftende arbeidsmarked blir det derfor stadig viktigere at arbeidstakerne er fullt ut informerte om sine grunnleggende arbeidsvilkår, og at informasjonen blir gitt i rett tid og i en skriftlig form som arbeidstakere lett kan få tilgang til. For å skape forsvarlige rammer for utviklingen av nye ansettelsesformer bør arbeidstakere i Unionen også gis en rekke nye minimumsrettigheter som har som formål å fremme

¹ EUT C 283 av 10.8.2018, s. 39.

² EUT C 387 av 25.10.2018, s. 53.

³ Europaparlamentets holdning av 16. april 2019 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 13. juni 2019.

⁴ Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (EFT L 288 av 18.10.1991, s. 32).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

trygghet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet, og samtidig sikre ytterligere konvergens mellom medlemsstatene og opprettholde arbeidsmarkedets tilpasningsevne.

- 5) I henhold til direktiv 91/533/EØF har de fleste arbeidstakere i Unionen rett til å motta skriftlig informasjon om sine arbeidsvilkår. Direktiv 91/533/EØF omfatter imidlertid ikke alle arbeidstakere i Unionen. Som følge av utviklingen i arbeidsmarkedet siden 1991 har det dessuten oppstått hull i vernet for nye ansettelsesformer.
- 6) Minstekrav til opplysninger om vesentlige sider ved arbeidsforholdet og om arbeidsvilkår som gjelder for alle arbeidstakere, bør derfor fastsettes på unionsplan, slik at alle arbeidstakere i Unionen sikres arbeidsvilkår med tilstrekkelig grad av transparens og forutsigbarhet, samtidig som det opprettholdes en rimelig grad av fleksibilitet for atypiske ansettelsesformer som gjør at arbeidstakere og arbeidsgivere fortsatt kan nyte godt av fordelene disse gir.
- 7) I samsvar med artikkel 154 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte har Kommisjonen gjennomført en samrådsprosess i to omganger med partene i arbeidslivet om forbedring av virkeområdet for og virkningen av direktiv 91/533/EØF og en utvidelse av formålet med direktivet, for å fastsette nye rettigheter for arbeidstakere. Partene i arbeidslivet kom ikke til enighet om å innlede forhandlinger om disse spørsmålene. Resultatet av de åpne offentlige høringene som ble gjennomført for å innhente synspunkter fra ulike berørte parter og borgere, viser imidlertid at det er viktig at tiltak på dette området iverksettes på unionsplan ved å modernisere og tilpasse den gjeldende rettslige rammen til nye utviklingstrekk.
- 8) I sin rettspraksis har Den europeiske unions domstol (Domstolen) fastsatt kriterier for bestemmelse av arbeidstakers status⁵. Domstolens tolkning av disse kriteriene bør tas i betraktning ved gjennomføringen av dette direktivet. Arbeidstakere i private hushold-

ninger, arbeidstakere som blir tilkalt ved behov, midlertidig ansatte, arbeidstakere som avlønnes med verdikuponger, arbeidstakere på digitale plattformer, praktikanter og lærlinger kan være omfattet av dette direktivets virkeområde forutsatt at de oppfyller disse kriteriene. Reelle selvstendig næringsdrivende bør ikke omfattes av dette direktivets virkeområde, ettersom de ikke oppfyller kriteriene. Misbruk av status som selvstendig næringsdrivende, som definert i nasjonal rett, enten på nasjonalt nivå eller i grenseoverskridende situasjoner, er en form for uriktig oppgitt arbeid som ofte knyttes til svart arbeid. Fiktiv selvstendig næringsvirksomhet innebærer at en person, for å unngå visse rettslige eller skattemessige forpliktelser, oppgis å være selvstendig næringsdrivende, selv om vedkommende oppfyller vilkår som er typiske for et ansettelsesforhold. Slike personer bør omfattes av dette direktivets virkeområde. For å fastslå om det foreligger et ansettelsesforhold, bør fakta knyttet til den faktiske utførelsen av arbeidet legges til grunn, og ikke partenes beskrivelse av forholdet.

- 9) Dersom objektive grunner tilsier det, bør medlemsstatene kunne fastsette at visse bestemmelser i dette direktivet ikke får anvendelse på visse kategorier av tjenestemenn, offentlige beredskapstjenester, væpnede styrker, politimyndigheter, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere eller andre rettshåndhevende instanser, på grunn av den særlige arten av oppgavene de er satt til å gjøre, eller deres ansettelsesvilkår.
- 10) Kravene fastsatt i dette direktivet om følgende forhold bør ikke få anvendelse på sjøfolk eller fiskere på grunn av deres særegne ansettelsesvilkår: parallell ansettelse dersom dette ikke er forenlig med arbeid om bord på skip eller fiskefartøyer, minimumsforutsigbarhet i arbeidet, utsending av arbeidstakere til en annen medlemsstat eller til et tredjeland, overgang til annen ansettelsesform og opplysninger om hvilke sosialforsikringsinstitusjoner som mottar sosialforsikringspremiene. For dette direktivets formål bør sjøfolk og fiskere, som definert i henholdsvis rådsdirektiv 2009/13/EF⁶ og (EU) 2017/159⁷, anses som perso-

⁵ Domstolens dom av 3. juli 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; av 14. oktober 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre and Others*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; av 9 juli 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4. desember 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 og av 17. november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

⁶ 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).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

ner som arbeider i Unionen når de arbeider om bord på skip eller fiskefartøyer som er registrert i en medlemsstat eller seiler under en medlemsstats flagg.

- 11) I lys av det økende antallet arbeidstakere som ikke omfattes av virkeområdet for direktiv 91/533/EØF som følge av unntak som medlemsstatene har benyttet i samsvar med artikkel 1 i nevnte direktiv, er det nødvendig å erstatte disse unntakene med en mulighet for medlemsstatene til ikke å anvende dette direktivets bestemmelser på et arbeidsforhold der forhåndsfastsatt og faktisk arbeidstid i gjennomsnitt utgjør høyst tre timer per uke i en referanseperiode på fire sammenhengende uker. Ved beregning av disse timene bør alle faktisk utførte arbeidstimer for en arbeidsgiver tas med, for eksempel overtid eller arbeid utover det som garanteres eller forventes i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Så snart en arbeidstaker går over denne grensen, får bestemmelsene i dette direktivet anvendelse på arbeidstakeren, uavhengig av hvor mange arbeidstimer vedkommende arbeider etter dette, eller antall arbeidstimer fastsatt i arbeidsavtalen.
- 12) Arbeidstakere uten garantert arbeidstid, herunder arbeidstakere som er på nulltimerskontrakter og enkelte tilkallingskontrakter, er i en særlig sårbar situasjon. Bestemmelsene i dette direktivet bør derfor få anvendelse på dem uavhengig av hvor mange timer de faktisk arbeider.
- 13) En rekke ulike fysiske eller juridiske personer eller andre enheter kan i praksis påta seg en arbeidsgivers oppgaver og ansvar. Medlemsstatene bør stå fritt til å fastsette nærmere hvilke personer som anses som helt eller delvis ansvarlige for å oppfylle forpliktelsene som dette direktivet pålegger arbeidsgivere, så lenge alle disse forpliktelsene oppfylles. Medlemsstatene bør også kunne beslutte at noen av eller alle forpliktelsene skal overlates til en fysisk eller juridisk person som ikke er part i arbeidsforholdet.
- 14) Medlemsstatene bør kunne fastsette særlige regler for å unnta personer som fungerer som

arbeidsgivere for arbeidstakere i husholdninger, fra kravene fastsatt i dette direktivet når det gjelder følgende: å behandle og svare på forespørsler om ulike typer ansettelser, å tilby gratis obligatorisk opplæring og å tilby gjenopprettingsmekanismer basert på gunstige presumsjoner i tilfeller der det mangler opplysninger i dokumentasjonen som skal gis til arbeidstakeren i henhold til dette direktivet.

- 15) Ved direktiv 91/533/EØF ble det innført en liste over vesentlige sider ved arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet som arbeidstakerne skal informeres om skriftlig. For å ta hensyn til utviklingen på arbeidsmarkedet, særlig økningen i atypiske ansettelsesformer, er det behov for en justering av denne listen, som medlemsstatene har anledning til å utvide.
- 16) Dersom arbeidstakeren ikke har fast arbeidssted eller et hovedarbeidssted, bør vedkommende informeres om eventuelle ordninger for reiser mellom arbeidsstedene.
- 17) Informasjon om retten til opplæring gitt av arbeidsgiver bør være av en slik art at den omfatter antall dager med opplæring som arbeidstakeren har krav på per år, samt informasjon om arbeidsgiverens generelle opplæringspolicy.
- 18) Fristen for å bestride en oppsigelse bør inngå i informasjonen om framgangsmåten som skal følges av arbeidsgiveren og arbeidstakeren dersom arbeidsforholdet bringes til opphør.
- 19) Informasjon om arbeidstid bør være i samsvar med europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF⁸ og bør omfatte informasjon om pauser, daglige og ukentlige hvileperioder og varigheten av betalt fravær for å sikre vern av arbeidstakernes sikkerhet og helse.
- 20) Informasjon om lønn bør omfatte alle elementer knyttet til lønn og bør oppgis særskilt, herunder, dersom det er relevant, kontant- eller naturaltelseter, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstakeren mottar direkte eller indirekte for sitt arbeid. Slik informasjon bør gis uten at det berører arbeidsgivernes frihet til å fastsette ytterligere lønns-elementer, for eksempel engangsutbetalinger. Det faktum at lønns-elementer som er pålagt ved lov eller tariffavtale, ikke nevnes i denne informasjonen, bør ikke være grunn til å unnlate å gi dem til arbeidstakeren.

⁷ Rådsdirektiv (EU) 2017/159 av 19. desember 2016 om gjennomføring av avtalen vedrørende gjennomføring av Den internasjonale arbeidsorganisasjons konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren, 2007, inngått 21. mai 2012 mellom Forbundet for landbrukssamvirker i Den europeiske union (Cogeca), Den europeiske transportarbeiderføderasjon (ETF) og Sammenslutningen av nasjonale organisasjoner for fiskeriforetak i Den europeiske union (Europêche) (EUT L 25 av 31.1.2017, s. 12).

⁸ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida (EUT L 299 av 18.11.2003, s. 9).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

- 21) Dersom det ikke er mulig å angi en fast arbeidsplan på grunn av arbeidsforholdets art, for eksempel ved tilkallingskontrakter, bør arbeidsgiveren informere arbeidstakerne om hvordan arbeidstiden vil bli fastsatt, herunder i hvilke perioder de kan bli innkalt til arbeid, og hvor lang tid i forveien de senest skal varsles før oppstart av en arbeidsoppgave.
- 22) Informasjon om sosialforsikringsordninger bør i relevante tilfeller omfatte opplysninger om hvilke sosialforsikringsinstitusjoner som mottar sosialforsikringspremiene knyttet til ytelser ved sykdom, svangerskap og fødsel, fedre- og foreldreytelser, ytelser ved yrkesskade og yrkessykdom, samt alders-, uføre-, etterlatte-, arbeidsløshets-, tidligpensjons- og familieytelser. Arbeidsgivere bør ikke være forpliktet å informere om dette dersom valget av sosialforsikringsinstitusjon gjøres av arbeidstakeren. Informasjon om arbeidsgiverens sosialforsikringsytelser bør, der det er relevant, omfatte opplysninger om dekning gjennom supplerende pensjonsordninger som definert i europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/50/EU⁹ og rådsdirektiv 98/49/EF¹⁰.
- 23) Arbeidstakere bør ha rett til, ved arbeidsforholdets begynnelse, en skriftlig orientering om hvilke rettigheter og plikter som følger av arbeidsforholdet. De bør derfor motta grunnleggende informasjon ved første mulige anledning og senest en kalenderuke etter første arbeidsdag. Øvrig informasjon bør mottas innen en måned etter første arbeidsdag. Første arbeidsdag bør forstås som den dagen arbeidstakeren faktisk begynner å utføre arbeid som omfattes av arbeidsforholdet. Medlemsstatene bør ha som mål at arbeidsgiverne gir relevant informasjon om arbeidsforholdet før utløpet av den opprinnelig avtalte varigheten av avtalen.
- 24) I betraktning av den økende bruken av digitale kommunikasjonsverktøy kan opplysninger som skal gis skriftlig i henhold til dette direktivet, gis elektronisk.
- 25) For å gjøre det lettere for arbeidsgiverne å gi rettidig informasjon bør medlemsstatene kunne stille maler til rådighet på nasjonalt plan, med relevant og tilstrekkelig omfattende informasjon om gjeldende rettslige rammer. Malene bør kunne videreutvikles på sektorplan eller lokalt plan av nasjonale myndigheter og partene i arbeidslivet. Kommisjonen vil bistå medlemsstatene med å utvikle maler og modeller og, dersom det er relevant, gjøre dem allment tilgjengelige.
- 26) Arbeidstakere som blir utsendt til utlandet, bør motta tilleggsinformasjon som er spesifikt knyttet til deres situasjon. Ved sammenhengende arbeidsoppgaver i flere medlemsstater eller tredjeland bør informasjonen kunne samordnes for flere oppgaver før første avreise, og oppdateres senere dersom det blir endringer. Arbeidstakere som oppfyller kriteriene for utsendte arbeidstakere i henhold til europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF¹¹, bør også gjøres kjent med at det finnes et eget offisielt nasjonalt nettsted som er opprettet av vertsstaten, der de kan finne relevante opplysninger om hvilke arbeidsvilkår som gjelder i deres situasjon. Med mindre medlemsstatene fastsetter noe annet, gjelder disse forpliktelsene dersom arbeidsperioden i utlandet har en varighet på mer enn fire sammenhengende uker.
- 27) Prøvetid gir partene i arbeidsforholdet anledning til å finne ut om arbeidstakeren og stillingen vedkommende er ansatt i, er forenlig, samtidig som arbeidstakeren får oppfølging. Inntreden på arbeidsmarkedet eller overgang til en ny stilling bør ikke skape langvarig usikkerhet. Som fastsatt i den europeiske søylen for sosiale rettigheter bør derfor prøvetiden ha en rimelig varighet.
- 28) Et betydelig antall medlemsstater har fastsatt at prøvetid skal ha en generell varighet på maksimalt tre til seks måneder, noe som bør anses som rimelig. Unntaksvis kan prøvetiden være lengre enn seks måneder dersom dette er begrunnet i arbeidsforholdets art, for eksempel for leder- eller topplederstillinger eller stillinger i offentlig forvaltning, eller dersom det er i arbeidstakerens interesse, for eksempel innenfor rammen av særlige tiltak for å fremme faste ansettelser, særlig for unge arbeidstakere. Prøvetiden bør også kunne for-

⁹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/50/EU av 16. april 2014 om minstekrav med omsyn til styrking av arbeidstakarmobiliteten mellom medlemsstatene gjennom betring av oppteninga og vidareføringa av rettane til supplerande pensjon (EUT L 128 av 30.4.2014, s. 1).

¹⁰ Rådsdirektiv 98/49/EF av 29. juni 1998 om trygging av rettane til supplerande pensjon for arbeidstakarar og sjølvstendig næringsdrivande som flyttar innanfor Fellesskapet (EFT L 209 av 25.7.1998, s. 46).

¹¹ Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (EFT L 18 av 21.1.1997, s. 1).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

lenges tilsvarende fraværets varighet dersom arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet i prøvetiden, for eksempel på grunn av sykdom eller ferie, slik at arbeidsgiveren kan vurdere arbeidstakerens egnethet for den aktuelle oppgaven. Når det gjelder midlertidige ansettelsesforhold på under 12 måneder, bør medlemsstatene sikre at lengden på prøvetiden er hensiktsmessig og står i et rimelig forhold til avtalens forventede varighet og arbeidets art. Arbeidstakere bør kunne opparbeide seg arbeidstakerrettigheter i prøvetiden der dette er fastsatt i nasjonal rett eller følger av nasjonal praksis.

- 29) En arbeidsgiver bør ikke kunne forby en arbeidstaker å ta ansettelse hos andre arbeidsgivere utenfor arbeidsplanen som er fastsatt med denne arbeidsgiveren, eller utsette en arbeidstaker for ugunstig behandling på grunn av dette. Medlemsstatene bør kunne fastsette vilkår for bruk av uforenlighetsbegrensninger, som skal forstås som begrensninger i adgangen til å arbeide for andre arbeidsgivere av objektive grunner, for eksempel vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet, herunder ved å begrense arbeidstiden, beskyttelse av forretningshemmeligheter, integriteten til den offentlige forvaltningen eller unngåelse av interessekonflikter.
- 30) Arbeidstakere med helt eller overveiende uforutsigbart arbeidsmønster bør ha et minimumsnivå av forutsigbarhet der arbeidsplanen primært bestemmes av arbeidsgiveren, enten direkte, for eksempel gjennom tildeling av arbeidsoppgaver, eller indirekte, for eksempel ved å kreve at arbeidstakeren imøtekommer kundens ønsker.
- 31) Referansetimer og referansedager, som skal forstås som tidsintervaller der arbeid kan utføres etter arbeidsgivers anmodning, bør fastsettes skriftlig ved arbeidsforholdets begynnelse.
- 32) En rimelig minimumsfrist for varsling, som skal forstås som tiden fra arbeidstakeren blir informert om en ny arbeidsoppgave, fram til oppstart, utgjør et annet nødvendig element for forutsigbarhet i arbeidsforhold med helt eller overveiende uforutsigbare arbeidsmønstre. Varslingsfristens lengde kan variere avhengig av behovene i den aktuelle sektoren, men må sikre tilstrekkelig vern av arbeidstakerne. Minimumsfristen for varsling berører ikke anvendelsen av europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/15/EF¹².
- 33) Arbeidstakere bør ha anledning til å avstå fra en arbeidsoppgave som faller utenfor refe-

ransetimene og referansedagene, eller som de ikke er blitt varslet om i samsvar med minimumsfristen for varsling, uten at avslaget får negative følger. Arbeidstakere bør også ha mulighet til å akseptere arbeidsoppgaven dersom de ønsker det.

- 34) Dersom en arbeidstaker med helt eller overveiende uforutsigbart arbeidsmønster har avtalt med sin arbeidsgiver å påta seg en bestemt arbeidsoppgave, bør arbeidstakeren kunne planlegge deretter. Arbeidstakeren bør beskyttes mot inntektstap på grunn av sen kansellering av en avtalt arbeidsoppgave gjennom en rimelig kompensasjon.
- 35) Tilkallingskontrakter eller lignende arbeidsavtaler, herunder nulltimerskontrakter, der arbeidsgiveren har fleksibilitet til å kalle inn arbeidstakeren til å utføre arbeid etter behov, er særlig uforutsigbare for arbeidstakeren. Medlemsstater som tillater slike avtaler, bør sikre at det treffes effektive tiltak for å hindre at de misbrukes. Slike tiltak kan være i form av begrensninger på bruken og varigheten av slike avtaler, av en motbeviselig presumsjon for at det foreligger en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et garantert antall betalte timer basert på arbeidstimer som er utført i en foregående referanseperiode, eller av andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk.
- 36) Dersom arbeidsgiverne har mulighet til å tilby arbeidstakere med atypiske ansettelsesformer arbeidsavtaler med heltidsansettelse eller tidsubegrenset ansettelse, bør overgangen til tryggere ansettelsesformer fremmes i samsvar med prinsippene fastsatt i den europeiske søylen for sosiale rettigheter. Arbeidstakere bør kunne be om en annen, mer forutsigbar og tryggere ansettelsesform om en slik finnes, og motta et skriftlig svar med begrunnelse fra arbeidsgiveren som tar hensyn til begges behov. Medlemsstatene bør ha anledning til å begrense hyppigheten av slike forespørsler. Dette direktivet bør ikke hindre medlemsstatene i å fastsette at stillinger i offentlig forvaltning som besettes gjennom utvelgelsesprosesser, ikke skal anses å være tilgjengelige på grunnlag av en forespørsel fra arbeidstakeren, og dermed faller utenfor virkeområdet for ret-

¹² Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/15/EF av 11. mars 2002 om organisering av arbeidstida til personar som utfører mobilt arbeid innanfor vegtransport (EFT L 80 av 23.3.2002, s. 35).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

ten til å be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår.

37) Dersom arbeidsgiverne i henhold til unionsretten eller nasjonal rett eller tariffavtaler er pålagt å gi arbeidstakere opplæring for at de skal kunne utføre det arbeidet de er ansatt for, er det viktig å sikre at slik opplæring gis på like vilkår til alle arbeidstakere, inkludert arbeidstakere med atypiske ansettelsesformer. Kostnadene for slik opplæring bør ikke dekkes av arbeidstakeren og heller ikke holdes tilbake eller trekkes fra arbeidstakerens lønn. Slik opplæring bør regnes som arbeidstid og, om mulig, foregå i arbeidstiden. Denne plikten omfatter ikke yrkesopplæring eller opplæring som kreves for at arbeidstakere skal kunne til egne seg, opprettholde eller fornye en yrkeskvalifikasjon, så lenge arbeidsgiveren ikke i henhold til unionsretten eller nasjonal rett eller tariffavtale er pålagt å tilby arbeidstakeren dette. Medlemsstatene bør treffe de tiltakene som er nødvendige for å beskytte arbeidstakere mot utilbørlig opplæringspraksis.

38) Autonomien til partene i arbeidslivet og deres rolle som representanter for arbeidstakere og arbeidsgivere, bør respekteres. Det bør derfor være opp til partene i arbeidslivet å vurdere om andre bestemmelser er mer hensiktsmessige i bestemte sektorer eller bestemte situasjoner enn visse minstekrav fastsatt i dette direktivet, med tanke på å oppfylle formålet med dette direktivet. Medlemsstatene bør derfor tillate partene i arbeidslivet å opprettholde, forhandle, inngå og håndheve tariffavtaler som avviker fra visse bestemmelser i dette direktivet, forutsatt at arbeidstakernes generelle vern ikke senkes.

39) Den offentlige høringen om den europeiske søylen for sosiale rettigheter viste at håndhevingen av Unionens arbeidsrett må styrkes for å sikre dens effektivitet. Evalueringen av direktiv 91/533/EØF, som ble gjennomført innenfor rammen av Kommisjonens program for målrettet og effektiv regelverksutforming (REFIT), bekreftet at en styrking av håndhevingsmekanismene vil kunne bidra til å gjøre Unionens arbeidsrett mer effektiv. Høringen viste at gjenopprettingssystemene som utelukkende bygger på krav om skadeserstatning, er mindre effektive enn systemer som også har sanksjoner overfor arbeidsgivere som unnlater å gi skriftlig informasjon, for eksempel engangsbeløp eller inndragning av tillatelser. Den viste også at arbeidstakere

sjelden krever gjenopprettingstiltak under arbeidsforholdet, noe som undergraver målet med å gi skriftlig informasjon, som er å sikre arbeidstakerne kunnskap om vesentlige trekk ved arbeidsforholdet. Det er derfor nødvendig å innføre håndhevingsbestemmelser som sikrer bruk av gunstige presumsjoner i tilfeller der informasjon om arbeidsforholdet ikke blir gitt, eller av en prosedyre der arbeidsgiveren kan pålegges å gi den manglende informasjonen og ilegges en sanksjon dersom dette ikke blir gjort. I tilfeller der relevant informasjon mangler bør slike gunstige presumsjoner omfatte en presumsjon for at arbeidstakeren har et tidsubegrenset arbeidsforhold, ikke er på prøvetid eller at vedkommende har en heldidsstilling. Gjenoppretting kan være underlagt en prosedyre der arbeidsgiveren underrettes av arbeidstakeren eller av en tredjepart, for eksempel en arbeidstakerrepresentant eller annen kompetent myndighet eller annet kompetent organ, om mangelen på informasjon, og blir bedt om å gi fullstendige og riktige opplysninger i rett tid.

40) Siden direktiv 91/533/EØF er det blitt vedtatt et omfattende system av bestemmelser for håndheving av Unionens regelverk på det sosiale området, særlig når det gjelder likebehandling, og noen av disse bør inngå i dette direktivet for å sikre arbeidstakerne tilgang til effektiv og upartisk tvisteløsning, for eksempel en sivil- eller arbeidsrettsdomstol, samt rett til gjenoppretting, som kan innebære en rimelig erstatning, i samsvar med prinsipp nr. 7 i den europeiske søylen for sosiale rettigheter.

41) Ettersom retten til effektivt rettslig vern er grunnleggende bør arbeidstakerne omfattes av slikt vern også etter opphør av et arbeidsforhold som har gitt opphav til en påstått krenkelse av arbeidstakernes rettigheter i henhold til dette direktivet.

42) En effektiv gjennomføring av dette direktivet forutsetter et tilstrekkelig rettslig og administrativt vern mot enhver ugunstig behandling som reaksjon på et forsøk på å utøve rettighetene fastsatt i dette direktivet, på en klage til arbeidsgiveren eller på ethvert rettslig eller administrativt skritt som har som formål å sikre overholdelse av dette direktivet.

43) Arbeidstakere som utøver rettighetene fastsatt i dette direktivet, bør gis vern mot oppsigelse eller tilsvarende urettmessig behandling, som at tilkallingshjelpere ikke lenger blir tildelt arbeid, eller mot enhver forberedelse til mulig

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

oppsigelse, som følge av at de forsøker å utøve slike rettigheter. Dersom arbeidstakere mener de har blitt sagt opp eller har vært utsatt for tilsvarende urettmessig behandling av disse grunnene, bør arbeidstakerne og kompetente myndigheter eller organer kunne kreve at arbeidsgiveren gir behørig begrunnelse for oppsigelsen eller det tilsvarende tiltaket.

- 44) Bevisbyrden for å sannsynliggjøre at en oppsigelse eller tilsvarende urettmessig behandling ikke har funnet sted som følge av at arbeidstakere har utøvd sine rettigheter etter dette direktivet, bør ligge på arbeidsgiverne dersom arbeidstakerne legger fram for en domstol eller annen kompetent myndighet eller annet kompetent organ fakta som kan gi grunn til å tro at de har blitt sagt opp eller vært utsatt for tiltak med tilsvarende virkning, av slike grunner. Medlemsstatene bør stå fritt til ikke å anvende denne regelen i saker der det er opp til en domstol eller en annen kompetent myndighet eller et annet kompetent organ å undersøke fakta, særlig i systemer der oppsigelser må godkjennes på forhånd av en slik myndighet eller et slikt organ.
- 45) Medlemsstatene bør fastsette virkningsfulle, forholdsmessige og avskrekkende sanksjoner for manglende overholdelse av forpliktelsene fastsatt i dette direktivet. Sanksjoner kan omfatte administrative og økonomiske sanksjoner, for eksempel bøter eller betaling av erstatning, samt andre typer sanksjoner.
- 46) Ettersom målet for dette direktivet, som er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer tydelige og forutsigbare arbeidsforhold samtidig som arbeidsmarkedets tilpasningsevne sikres, ikke i tilstrekkelig grad kan nås av medlemsstatene, men snarere, på grunn av behovet for å fastsette felles minstekrav, 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 forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktivet ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå dette målet.
- 47) Dette direktivet fastsetter minstekrav og berører dermed ikke medlemsstatenes rett til å innføre og opprettholde bestemmelser som er gunstigere. Rettigheter som er ervervet i henhold til den eksisterende rettslige rammen, bør fortsette å gjelde, med mindre gunstigere bestemmelser innføres ved dette direktivet. Gjennomføringen av dette direktivet kan ikke brukes til å innskrenke eksisterende

rettigheter gitt i eksisterende unionsrett eller nasjonal rett på dette området, og kan heller ikke anses som gyldig grunn til å svekke det generelle vernet som arbeidstakere nyter på de områdene som omfattes av dette direktivet. Særlig bør den ikke brukes som begrunnelse for innføring av nulltimerskontrakter eller lignende typer arbeidsavtaler.

- 48) Ved gjennomføringen av dette direktivet bør medlemsstatene unngå å pålegge administrative, økonomiske og rettslige byrder som er av en slik art at de hemmer etablering og utvikling av svært små, små og mellomstore bedrifter. Medlemsstatene oppfordres derfor til å vurdere hvordan innarbeidingen i nasjonal rett virker inn på små og mellomstore bedrifter for å sikre at de ikke rammes uforholdsmessig, særlig med tanke på svært små bedrifter og den administrative byrden, og til å offentliggjøre resultatene av slike vurderinger.
- 49) Medlemsstatene kan overlate gjennomføringen av dette direktivet til partene i arbeidslivet dersom disse i fellesskap ber om det, og forutsatt at medlemsstatene treffer alle nødvendige tiltak for å sikre at de til enhver tid kan garantere de resultatene som tilstrebes med dette direktivet. De bør også treffe egnede tiltak i samsvar med nasjonal rett og praksis for å sikre effektiv involvering av partene i arbeidslivet, og for å fremme og styrke dialogen mellom partene med sikte på å gjennomføre bestemmelsene i dette direktivet.
- 50) Medlemsstatene bør treffe egnede tiltak for å sikre oppfyllelse av forpliktelsene som følger av dette direktivet, for eksempel ved å foreta inspeksjoner der det er hensiktsmessig.
- 51) På grunn av de vesentlige endringene som innføres ved dette direktivet, med hensyn til formålet med, virkeområdet for og innholdet i direktiv 91/533/EØF, er det ikke hensiktsmessig å endre det nevnte direktivet. Direktiv 91/533/EØF bør derfor oppheves.
- 52) I samsvar med medlemsstatenes og Kommisjonens felles politiske erklæring av 28. september 2011 om forklarende dokumenter¹³ har medlemsstatene forpliktet seg til at de i berettigede tilfeller skal oversende ett eller flere dokumenter som forklarer sammenhengen mellom et direktivs bestanddeler og de tilsvarende delene i de nasjonale innarbeidingsinstrumentene. Med hensyn til dette direktivet anser regelgiveren at det er berettiget å oversende slike dokumenter.

¹³ EUT C 369 av 17.12.2011, s. 14.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

VEDTATT DETTE DIREKTIVET:

KAPITTEL I

Alminnelige bestemmelser

Artikkel 1

Formål, gjenstand og virkeområde

1. Formålet med dette direktivet er å forbedre arbeidsvilkårene ved å fremme mer tydelige og forutsigbare arbeidsforhold og samtidig sikre arbeidsmarkedets tilpasningsevne.
2. Dette direktivet fastsetter minimumsrettigheter som gjelder for enhver arbeidstaker i Unionen med en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som definert i gjeldende lovgivning, tariffavtaler eller praksis i den enkelte medlemsstaten, under hensyntagen til EU-domstolens rettspraksis.
3. Medlemsstatene kan beslutte at forpliktelsene i dette direktivet ikke skal få anvendelse på arbeidstakere som har et arbeidsforhold der deres forhåndsfastsatte og faktiske arbeidstid i gjennomsnitt utgjør høyst tre timer per uke i en referanseperiode på fire sammenhengende uker. Arbeidstid hos alle arbeidsgivere som utgjør eller tilhører samme foretak, gruppe eller enhet, skal regnes med i dette gjennomsnittet på tre timer.
4. Nr. 3 får ikke anvendelse på et arbeidsforhold der det ikke på forhånd er avtalt en garantert mengde lønnet arbeid før ansettelsesforholdet begynner.
5. Medlemsstatene kan bestemme hvilke personer som er ansvarlige for å oppfylle arbeidsgiverforpliktelsene fastsatt i dette direktivet, forutsatt at alle disse forpliktelsene oppfylles. De kan også beslutte at alle eller noen av forpliktelsene skal overlates til en fysisk eller juridisk person som ikke er part i arbeidsforholdet.

Dette nummeret berører ikke anvendelsen av europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF¹⁴.
6. Medlemsstatene kan, av objektive grunner, fastsette at bestemmelsene i kapittel III ikke får anvendelse på tjenestemenn, offentlige beredskapstjenester, væpnede styrker, politimyndigheter, dommere, påtalemyndigheter, etterforskere eller andre rettshåndhevende instanser.

¹⁴ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid (EUT L 327 av 5.12.2008, s. 9).

7. Medlemsstatene kan beslutte at pliktene fastsatt i artikkel 12 og 13 og i artikkel 15 nr. 1 bokstav a) ikke får anvendelse på fysiske personer i husholdninger som fungerer som arbeidsgivere, der arbeid blir utført for disse husholdningene.
8. Kapittel II i dette direktivet får anvendelse på sjøfolk og fiskere uten at det berører direktiv 2009/13/EF eller direktiv (EU) 2017/159. Forpliktelsene fastsatt i artikkel 4 nr. 2 bokstav m) og o) og artikkel 7, 9, 10 og 12 får ikke anvendelse på sjøfolk eller fiskere.

Artikkel 2

Definisjoner

I dette direktivet menes med

- a) «arbeidsplan» planen som fastsetter hvilke klokkeslett og dager arbeidet begynner og slutter,
- b) «referansetimer og referansedager» tidsintervaller på angitte dager der arbeid kan utføres på arbeidsgiverens anmodning,
- c) «arbeidsmønster» måten arbeidstiden er organisert på og fordelingen av denne etter et bestemt mønster fastsatt av arbeidsgiveren.

Artikkel 3

Formidling av informasjon

Arbeidsgiveren skal gi hver arbeidstaker den informasjonen som kreves i henhold til dette direktivet, skriftlig. Informasjonen skal formidles og sendes på papir, eller også sendes i elektronisk form forutsatt at informasjonen er tilgjengelig for arbeidstakeren, at den kan lagres og skrives ut, og at arbeidsgiveren oppbevarer dokumentasjon på overføring eller mottak.

KAPITTEL II

Informasjon om arbeidsforholdet

Artikkel 4

Opplysningsplikt

1. Medlemsstatene skal sikre at arbeidsgiverne pålegges å informere arbeidstakerne om vesentlige sider ved arbeidsforholdet.
2. Informasjonen nevnt i nr. 1 skal minst inneholde
 - a) identiteten til partene i arbeidsforholdet,
 - b) arbeidsstedet, og dersom det ikke finnes et fast arbeidssted eller hovedarbeidssted, informasjon om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller selv bestemmer

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

- arbeidssted, samt registrert forretningsadresse eller eventuelt arbeidsgiverens hjemsted,
- c) enten
 - i) betegnelsen, nivået, typen eller kategorien av arbeid som arbeidstakeren er ansatt til å gjøre, eller
 - ii) en kort spesifisering eller beskrivelse av arbeidet,
 - d) datoen for arbeidsforholdets begynnelse,
 - e) når det gjelder midlertidige ansettelsesforhold, sluttdatoen eller den forventede varigheten,
 - f) når det gjelder arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak, identiteten til brukerforetaket, når og så snart dette er kjent,
 - g) varigheten og vilkårene for en eventuell prøvetid,
 - h) retten til opplæring gitt av arbeidsgiveren dersom dette tilbys,
 - i) varigheten av betalt fravær som arbeidstakeren har rett til, eller, dersom dette ikke kan angis på det tidspunktet informasjonen gis, hvordan slikt fravær skal innvilges og fastsettes,
 - j) framgangsmåten som arbeidsgiveren og arbeidstakeren skal følge når arbeidsforholdet bringes til opphør, medregnet formkrav og oppsigelsesfrister, eller, dersom lengden på oppsigelsesfristene ikke kan angis på det tidspunktet informasjonen gis, måten slike oppsigelsesfrister skal fastsettes på,
 - k) lønnen, herunder grunnlønn ved tilfredelse, og i relevante tilfeller eventuelle andre komponenter som skal inngå i godtgjørelsen som arbeidstakeren har rett til, særskilt angitt, samt hvor ofte og på hvilken måte utbetaling skal skje,
 - l) dersom arbeidsmønsteret er helt eller overveiende forutsigbart, lengden på arbeidstakerens normale arbeidsdag eller arbeidsuke og eventuelle ordninger for overtid og overtidsgodtgjørelse, og, dersom det er relevant, eventuelle ordninger for skiftendringer,
 - m) dersom arbeidsmønsteret er helt eller overveiende uforutsigbart, skal arbeidsgiveren informere arbeidstakeren om
 - i) prinsippet om at arbeidsplanen er variabel, antall garanterte betalte arbeidstimer samt godtgjørelsen for utført arbeid utover de garanterte timene,
 - ii) innenfor hvilke referansetimer og referansedager arbeidstakeren kan være forpliktet til å arbeide,
 - iii) minimumsfristen for varsling som arbeidstakeren er berettiget til før oppstart av en arbeidsoppgave, og eventuelt fristen for kansellering nevnt i artikkel 10 nr. 3,
 - n) eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidstakerens arbeidsvilkår, eller når det gjelder tariffavtaler som er inngått av særlige, likeverdige organer eller institusjoner utenfor virksomheten, navnet på slike organer eller institusjoner som avtalene ble inngått med,
 - o) dersom det er arbeidsgiverens ansvar, identiteten til sosialforsikringsinstitusjonene som mottar sosialforsikringspremiene knyttet til arbeidsforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med sosialforsikring fra arbeidsgiverens side.
3. Der det er hensiktsmessig, kan informasjonen nevnt i nr. 2 bokstav g) til l) og bokstav o) gis som en henvisning til de lovene, forskriftene og vedtektene eller tariffavtalene som regulerer disse forholdene.

Artikkel 5

Informasjonsfrister og -måter

1. Dersom informasjonen nevnt i artikkel 4 nr. 2 bokstav a) til e), bokstav g), k), l) og m) ikke allerede er gitt, skal den gis arbeidstakeren individuelt i form av et eller flere dokumenter i løpet av en periode som starter første arbeidsdag og avsluttes senest den sjuende kalenderdagen. All annen informasjon nevnt i artikkel 4 nr. 2 skal gis arbeidstakeren individuelt i form av et dokument innen en måned etter første arbeidsdag.
2. Medlemsstatene kan utarbeide maler og modeller for dokumentene nevnt i nr. 1 og stille dem til rådighet for arbeidstakeren og arbeidsgiveren, herunder ved å gjøre dem tilgjengelige på et eget offisielt nasjonalt nettsted eller på andre hensiktsmessige måter.
3. Medlemsstatene skal sikre at informasjonen som arbeidsgiverne er pålagt å gi med hensyn til lover, forskrifter og vedtekter eller allmenngyldige tariffavtaler som regulerer den gjeldende rettslige rammen, gjøres allment tilgjengelige på en klar, transparent, fullstendig og lett tilgjengelig måte på avstand og med elektroniske midler, inkludert gjennom eksisterende nettportaler.

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Artikkel 6

Endringer i arbeidsforholdet

1. Medlemsstatene skal sikre at enhver endring i de sidene av arbeidsforholdet som er omtalt i artikkel 4 nr. 2, og enhver endring i tilleggsinformasjonen til arbeidstakere utsendt til en annen medlemsstat eller til et tredjeland i henhold til artikkel 7, skal gis i form av et dokument fra arbeidsgiveren til arbeidstakeren ved første anledning og senest den dagen endringen trer i kraft.
2. Dokumentet nevnt i nr. 1 får ikke anvendelse på endringer som kun gjenspeiler en endring i de lovene, forskriftene og vedtektene eller tariffavtalene som det vises til i dokumentene omtalt i artikkel 5 nr. 1, og, der det er relevant, i artikkel 7.

Artikkel 7

Tilleggsinformasjon til arbeidstakere utsendt til en annen medlemsstat eller til et tredjeland

1. Medlemsstatene skal sikre at der en arbeidstaker pålegges å arbeide i en annen medlemsstat enn den arbeidstakeren vanligvis arbeider i, eller i en tredjestat, skal arbeidsgiveren gi arbeidstakeren dokumentene nevnt i artikkel 5 nr. 1 før avreise, og dokumentene skal omfatte minst følgende tilleggsinformasjon:
 - a) landet eller landene der utenlandsarbeidet skal utføres, og forventet varighet av arbeidet,
 - b) valutaen som lønnen skal utbetales i,
 - c) eventuelle kontant- eller naturalytelser knyttet til arbeidsoppgavene,
 - d) informasjon som angir om hjemreisen dekkes, og i så fall vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.
2. Medlemsstatene skal sørge for at en utsendt arbeidstaker som omfattes av direktiv 96/71/EF, dessuten informeres om
 - a) godtgjørelsen som arbeidstakeren har rett til i samsvar med gjeldende lovgivning i vertsstaten,
 - b) eventuelle særskilte godtgjørelser for utsendning samt eventuelle refusjonsordninger for utgifter til reise, kost og losji,
 - c) lenken til det offisielle nasjonale nettstedet opprettet av vertsstaten i samsvar med artikkel 5 nr. 2 i europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU¹⁵.
3. Der det er hensiktsmessig, kan informasjonen nevnt i nr. 1 bokstav b) og nr. 2 bokstav a) gis som en henvisning til de lovene, forskriftene

og vedtektene eller tariffavtalene som regulerer denne informasjonen.

4. Med mindre medlemsstatene fastsetter noe annet, får nr. 1 og 2 ikke anvendelse dersom varigheten av hver arbeidsperiode utenfor medlemsstaten der arbeidstakeren vanligvis arbeider, ikke overstiger fire sammenhengende uker.

KAPITTEL III

Minstekrav til arbeidsvilkår

Artikkel 8

Maksimal varighet av prøvetid

1. Der et arbeidsforhold er underlagt en prøvetid som definert i nasjonal rett eller praksis, skal medlemsstatene sikre at prøvetiden ikke overstiger seks måneder.
2. Når det gjelder midlertidige ansettelsesforhold, skal medlemsstatene sikre at lengden på en slik prøvetid står i et rimelig forhold til avtalens forventede varighet og arbeidets art. Ved fornyelse av en avtale for samme funksjon og arbeidsoppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke underlegges en ny prøvetid.
3. Medlemsstatene kan unntaksvis fastsette lengre prøvetider dersom dette er begrunnet i arbeidsforholdets art eller er i arbeidstakerens interesse. Der arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan medlemsstatene bestemme at prøvetiden kan forlenges med en periode som tilsvarer lengden av fraværet.

Artikkel 9

Parallell ansettelse

1. Medlemsstatene skal sikre at en arbeidsgiver verken forbyr en arbeidstaker å ta ansettelse hos andre arbeidsgivere utenfor arbeidsplanen som er fastsatt med denne arbeidsgiveren, eller utsetter en arbeidstaker for ugunstig behandling på grunn av dette.
2. Medlemsstatene kan fastsette vilkår for arbeidsgivernes bruk av uforenlighetsbegrensninger av objektive grunner, slik som helse og sikkerhet, beskyttelse av forretnings-

¹⁵ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/67/EU av 15. mai 2014 om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om forvaltningssamarbeid gjennom informasjonssystemet for det indre marked («IMI-forordningen») (EUT L 159 av 28.5.2014, s. 11).

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

hemmeligheter, integriteten til den offentlige forvaltningen eller unngåelse av interessekonflikter.

antall betalte timer basert på gjennomsnittlig antall arbeidstimer i en gitt periode.

- c) Andre tilsvarende tiltak som sikrer effektiv forebygging av misbruk.

Artikkel 10

Minimumsforutsigbarhet i arbeidet

1. Medlemsstatene skal sikre at når en arbeidstakers arbeidsmønster er helt eller overveiende uforutsigbart, kan arbeidsgiveren ikke pålegge arbeidstakeren å arbeide med mindre begge følgende vilkår er oppfylt:
 - a) arbeidet finner sted innenfor forhåndsbestemte referansetimer og referansedager som vist til i artikkel 4 nr. 2 bokstav m) ii), og
 - b) arbeidstakeren er blitt informert av sin arbeidsgiver om en arbeidsoppgave innen en rimelig varslingsfrist fastsatt i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis, som vist til i artikkel 4 nr. 2 bokstav m) iii).
2. Dersom ett eller begge kravene i nr. 1 ikke er oppfylt, skal arbeidstakeren ha rett til å avstå fra en arbeidsoppgave uten at dette får negative følger.
3. Dersom medlemsstatene tillater arbeidsgivere å kansellere en arbeidsoppgave uten kompensasjon, skal medlemsstatene i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at arbeidstakeren har rett til kompensasjon dersom arbeidsgiveren etter en nærmere bestemt rimelig frist, kansellerer en arbeidsoppgave som er avtalt med arbeidstakeren.
4. Medlemsstatene kan fastsette vilkårene for anvendelsen av denne artikkelen i overensstemmelse med nasjonal rett, tariffavtaler eller praksis.

Artikkel 11

Supplerende tiltak ved ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis

Dersom medlemsstatene tillater bruk av ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis eller lignende ansettelseskontrakter, skal de treffe et eller flere av følgende tiltak for å forhindre misbruk:

- a) Begrensninger på bruken og varigheten av ansettelseskontrakter på tilkallingsbasis eller lignende ansettelseskontrakter.
- b) En motbeviselig presumsjon for at det foreligger en ansettelseskontrakt med et minimum

Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om slike tiltak.

Artikkel 12

Overgang til annen ansettelsesform

1. Medlemsstatene skal sikre at en arbeidstaker som har arbeidet for samme arbeidsgiver i minst seks måneder og er ferdig med en eventuell prøvetid, kan be om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår dersom dette finnes, og motta et begrunnet skriftlig svar. Medlemsstatene kan begrense hyppigheten av forespørsler som utløser plikten som fastsettes i denne artikkelen.
2. Medlemsstatene skal sikre at arbeidsgiveren gir det begrunnede skriftlige svaret som nevnt i nr. 1, innen en måned etter forespørselen. Når det gjelder fysiske personer som opptrer som arbeidsgivere, og svært små, små og mellomstore bedrifter, kan medlemsstatene fastsette at fristen forlenges til høyst tre måneder, og tillate et muntlig svar på en etterfølgende lignende forespørsel fra samme arbeidstaker dersom begrunnelsen for svaret på arbeidstakerens situasjon, forblir uendret.

Artikkel 13

Obligatorisk opplæring

Medlemsstatene skal sikre at dersom en arbeidsgiver i henhold til unionsretten, nasjonal rett eller tariffavtaler er pålagt å gi en arbeidstaker opplæring for at arbeidstakeren skal kunne utføre det arbeidet vedkommende er ansatt for, skal slik opplæring gis gratis til arbeidstakeren, regnes som arbeidstid og, om mulig, foregå i arbeidstiden.

Artikkel 14

Tariffavtaler

Medlemsstatene kan tillate partene i arbeidslivet å opprettholde, forhandle, inngå og håndheve tariffavtaler i samsvar med nasjonal rett eller nasjonal praksis som, samtidig som den overordnede beskyttelsen av arbeidstakere respekteres, fastsetter ordninger for arbeidstakernes arbeidsvilkår som avviker fra kravene nevnt i artikkel 8 til 13.

KAPITTEL IV

Gjennomgående bestemmelser

Artikkel 15

Rettslige presumsjoner og ordninger for tidlig tvisteløsning

1. Medlemsstatene skal sikre at dersom en arbeidstaker ikke har mottatt alle eller deler av dokumentene det vises til i artikkel 5 nr. 1 eller artikkel 6 i tide, kommer minst en av de følgende til anvendelse:
 - a) Arbeidstakeren skal nyte godt av gunstige presumsjoner fastsatt av medlemsstaten, som arbeidsgiverne skal ha mulighet til å motbevise.
 - b) Arbeidstakeren skal ha mulighet til å inngi klage til en kompetent myndighet eller et kompetent organ og få saken forsvarlig behandlet på en rettidig og effektiv måte.
2. Medlemsstatene kan fastsette at anvendelsen av presumsjonene og ordningen nevnt i nr. 1 forutsetter at arbeidsgiveren underrettes om forholdet, og at arbeidsgiveren har unnlatt å gi den manglende informasjonen i tide.

Artikkel 16

Rett til gjenoppretting

Medlemsstatene skal sikre at arbeidstakere, herunder arbeidstakere hvis arbeidsforhold er avsluttet, har adgang til effektiv og upartisk tvisteløsning og rett til gjenoppretting dersom deres rettigheter etter dette direktivet krenkes.

Artikkel 17

Vern mot ugunstig behandling eller negative følger

Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å verne arbeidstakere, herunder arbeidstakernes representanter, mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side og mot negative konsekvenser som følge av en klage inngitt til arbeidsgiveren eller at det er tatt skritt for å sikre etterlevelse av rettighetene fastsatt i dette direktivet.

Artikkel 18

Vern mot oppsigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å forby oppsigelse eller tilsvarende, samt enhver forberedelse til oppsigelse av arbeidstakere, som følge av at de

har utøvd rettighetene fastsatt i dette direktivet.

2. Arbeidstakere som mener at de har blitt sagt opp eller vært utsatt for tiltak med tilsvarende virkning på grunn av at de har utøvd rettighetene fastsatt i dette direktivet, kan be arbeidsgiveren om å legge fram behørig begrunnelse for oppsigelsen eller de tilsvarende tiltakene. Arbeidsgiveren skal gi begrunnelsen skriftlig.
3. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre at dersom arbeidstakere nevnt i nr. 2, legger fram for en domstol eller annen kompetent myndighet eller annet kompetent organ fakta som gir grunn til å tro at en slik oppsigelse har funnet sted eller at tilsvarende tiltak er iverksatt, skal det være opp til arbeidsgiveren å føre bevis for at oppsigelsen var basert på andre grunner enn dem som er nevnt i nr. 1.
4. Nr. 3 skal ikke være til hinder for at medlemsstatene innfører bevisregler som er gunstigere for arbeidstakerne.
5. Medlemsstatene skal ikke være forpliktet til å anvende nr. 3 i saker der det er opp til domstolen eller annen kompetent myndighet eller annet kompetent organ å undersøke fakta i saken.
6. Nr. 3 får ikke anvendelse i straffesaker med mindre annet er fastsatt av medlemsstaten.

Artikkel 19

Sanksjoner

Medlemsstatene skal fastsette regler om sanksjoner ved overtredelse av nasjonale bestemmelser vedtatt i henhold til dette direktivet eller av relevante bestemmelser som allerede er i kraft, som gjelder rettigheter som omfattes av dette direktivets virkeområde. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende.

KAPITTEL V

Sluttbestemmelser

Artikkel 20

Opprettholdelse av vern og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktivet skal ikke utgjøre en gyldig grunn for å senke beskyttelsesnivået som arbeidstakere allerede har i medlemsstatene.
2. Dette direktivet skal ikke berøre medlemsstatenes rett til å anvende eller innføre lover og forskrifter som er gunstigere for arbeids-

Endringer i skipsarbeidsloven og NIS-loven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

takere, eller til å fremme eller tillate anvendelse av tariffavtaler som er gunstigere for arbeidstakere.

3. Dette direktivet berører ikke andre rettigheter gitt arbeidstakere i andre unionsrettsakter.

Artikkel 21

Innarbeiding og gjennomføring i nasjonal rett

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltakene som er nødvendige for å etterkomme dette direktivet, innen 1. august 2022. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.
2. Når medlemsstatene vedtar tiltakene nevnt i nr. 1, skal de henvise til dette direktivet, eller det skal vises til direktivet når tiltakene kunnngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
3. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelsene som de vedtar på det området som er omfattet av dette direktivet.
4. Medlemsstatene skal treffe egnede tiltak i samsvar med nasjonal rett og praksis for å sikre effektiv involvering av partene i arbeidslivet, og for å fremme og styrke dialogen mellom disse partene med sikte på å gjennomføre dette direktivet.
5. Medlemsstatene kan overlate gjennomføringen av dette direktivet til partene i arbeidslivet dersom disse i fellesskap ber om det, og forutsatt at medlemsstatene treffer alle nødvendige tiltak for å sikre at de til enhver tid kan garantere de resultatene som tilstrebes med dette direktivet.

Artikkel 22

Overgangsordninger

Rettighetene og pliktene fastsatt i dette direktivet skal få anvendelse på alle arbeidsforhold innen 1. august 2022. En arbeidsgiver skal imidlertid bare gi eller supplere dokumentene nevnt i artik-

kel 5 nr. 1 og artikkel 6 og 7 på forespørsel fra en arbeidstaker som allerede er ansatt på det nevnte tidspunktet. Dersom en slik forespørsel ikke framsettes, skal dette ikke medføre at minimumsrettighetene fastsatt i artikkel 8 til 13 tilsidesettes for arbeidstakeren.

Artikkel 23

Gjennomgang av Kommisjonen

Senest 1. august 2027 skal Kommisjonen, etter å ha rådført seg med medlemsstatene og arbeidslivets parter på unionsnivå og tatt i betraktning virkningen på svært små, små og mellomstore bedrifter, gå gjennom gjennomføringen av dette direktivet og foreslå endringer i regelverket der det er hensiktsmessig.

Artikkel 24

Oppheving

Direktiv 91/533/EØF oppheves med virkning fra 1. august 2022. Henvisninger til det opphevede direktivet skal tolkes som henvisninger til dette direktivet.

Artikkel 25

Ikrafttredelse

Dette direktivet trer i kraft den 20. dagen etter at den er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

Artikkel 26

Adressater

Dette direktivet er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel 20. juni 2019.

For Europaparlamentet
A. TAJANI
President

For Rådet
G. CIAMBA
Formann

Vedlegg 2

EØS-komiteens beslutning nr. 221/2024 av 23. september 2024 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) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union¹ skal innlemmes i EØS-avtalen.
- 2) Direktiv (EU) 2019/1152 opphever, med virkning fra 1. august 2022, rådsdirektiv 91/533/EØF², som er innlemmet i EØS-avtalen, og som følgelig skal oppheves i EØS-avtalen med virkning fra 1. august 2022.
- 3) EØS-avtalens vedlegg XVIII bør derfor endres –

TRUFFET DENNE BESLUTNING:

Artikkel 1

Teksten i EØS-avtalens vedlegg XVIII nr. 25 (rådsdirektiv 91/533/EØF) skal, med virkning fra 1. august 2022, lyde:

«**32019 L 1152:** Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (EUT L 186 av 11.7.2019, s. 105).

¹ EUT L 186 av 11.7.2019, s. 105.

² EFT L 288 av 18.10.1991, s. 32.

Direktivets bestemmelser skal for denne avtales formål gjelde med følgende tilpasning:

I artikkel 1 nr. 2 skal ordene ‘og til EFTA-domstolens rettspraksis, i samsvar med EØS-avtalen’ tilføyes etter ordene ‘EU-domstolens rettspraksis’.

Artikkel 2

Teksten til direktiv (EU) 2019/1152 på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 3

Denne beslutning trer i kraft 24. september 2024, forutsatt at alle meddelelser etter EØS-avtalens artikkel 103 nr. 1 er inngitt³.

Artikkel 4

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

Utferdiget i Brussel 23. september 2024.

For EØS-komiteen
Anders H. Eide
Formann

³ Forfatningsrettslige krav angitt.

