

Høring - hjemmel til å skattlegge utenlandske selskapers og arbeidstakers inntekt og formue knyttet til akvakultur mv. i økonomisk sone og på kontinentalsokkelen

Høringssvar: Norsk Sjømannsforbund

1. Innledning

Vi viser til Sjøfartsdirektoratets brev av 19.2 i år hvor det bes om innspill til forslag om å endre NIS-loven § 8 og forskrift 19. august 2013 nr. 1000 om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. (arbeidsavtaleforskriften). Høringsforslaget skal ifølge direktoratet bidra til å gjennomføre direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet). Direktivet skal forbedre arbeidstakers arbeidsvilkår ved å fremme mer «forutsigbare arbeidsforhold», og sikre «et tilpasningsdyktig arbeidsmarked». Direktivet er et minimumsdirektiv, noe som gir norske myndigheter adgang til å stille strengere krav dersom det er nødvendig av hensyn til det norske arbeidsmarkedet.

Nedenfor er Norsk Sjømannsforbunds kommentarer.

2. Merknader til forslaget om endringer i NIS-loven

Vi er enige med direktoratet i at det er nødvendig å gi arbeidsavtaleforskriften anvendelse for NIS skip for å gjennomføre direktivet fullt ut i norsk rett. Vi mener det ikke vil være noen utfordringer om forskriften gjelder. Videre mener vi at bruk av direktoratets standard formular også bør gjøres obligatorisk for NIS-skip, og ikke unntas dem slik direktoratet foreslår. Vi har erfart at direktoratets standardformular i praksis benyttes for arbeidsforhold på NIS skip. Dette gjelder også for sjøfolk som ansettes gjennom bemanningsbyrå.

Vi slutter oss til å endre NIS loven § 8 slik at henvisningen til sal. § 3-1 fjerde ledd omfattes. Inngåtte tariffavtaler vil måtte endres ved neste revisjon.

Etter Sjømannsforbundet oppfatning har de aller fleste NIS skip tariffavtaler, slik at det på standardformularet kan henvises til en gyldig tariffavtale. Unntaksvis har vi erfart visse useriøse aktører som ikke er medlem i Norges Rederiforbund eller Kystrederiene, som ikke ønsker tariffavtale. En helt klart forutsetning ved etableringen av NIS i 1987 var at skip i registret hadde tariffavtale. Uten en slik avtale gjelder skipsarbeidsloven fullt ut og det er i slike tilfeller bortimot meningsløst å være registrert i NIS.

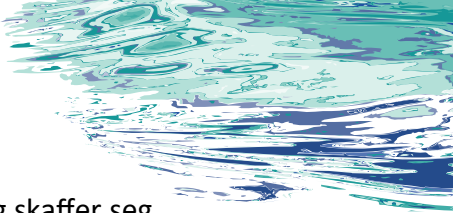


Norsk Sjømannsforbund

HOVEDKONTORET Web: www.sjomannsforbundet.no

Rozenkrantz' gate 15-17, Postboks 2000 Vika, N-0125 OSLO, NORWAY
Telefon: (+47) 22 82 58 00 – Telefaks: (+47) 22 33 66 18
Bankgiro: 9001.06.16300 – Org.nr.: 938 709 599 MVA

e-post: firmapost@sjomannsforbundet.no



For å unngå at useriøse aktører undergraver det organiserte arbeidsliv og skaffer seg urimelige konkurransefordeler, vil vi anmode om at Sjøfartsdirektoratet ved inspeksjon av NIS skip nøye undersøker om det gjelder en tariffavtale for skipet. Dersom det ikke er tilfelle og ansettelsesavtale ikke viser til tariffavtale, må tilsynet gi pålegg som sørger for at skipsarbeidsloven gis fullt ut virkning for de ansatte.

3. Merknader til forskriftsendringer i arbeidsavtaleforskriften

Forslaget innebærer en presisering og tydeliggjøring av sjøfolks rettigheter og da særlig i relasjon til hva som er avtalt. Ikke så rent sjelden ser vi at det er uklart hva som faktisk er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og lovforslaget fra NFD i 2022 og dette forskriftsforslaget klargjør på viktige punkter hva som er den rettslige situasjonen når arbeidsavtalen er uklar.

Hovedformålet med endringene er å skape større forutberegnelighet i arbeidsforholdet, noe som også er reflektert i direktivets formålsbestemmelse (jf. artikkel 1). Etter vårt syn ville det vært en viktig signaleffekt om det i lovens formålsbestemmelse (jf. sal. § 1-1) tilføyes ordet «forutsigbare» foran «arbeidsvilkår» i bokstav a for å understreke betydningen av forutsigbarhet i loven generelt.

I forskriften § 2 er det ramset opp hva en arbeidsavtale skal inneholde. Vi mener det er viktig at direktoratets standardformular også endres slik at skjemaet omfatter alle opplysninger som § 2 krever. Dette fordi skjemaet i praksis er det viktigste dokumentet for kontraktspartene.

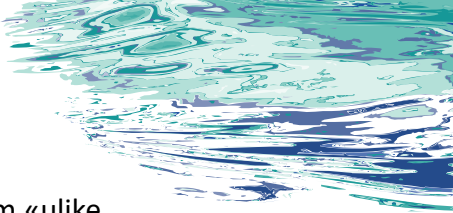
Vi vil også understreke viktigheten av at partene i sjøfartsforhold er forpliktet til å benytte Sjøfartsdirektoratets nøytrale skjema, noe som bidrar til balanse i et ellers ubalansert avtaleforhold. Dette tilsier for øvrig også at skjemaet bør være obligatorisk for fiskefartøy og vi ber om at direktoratet tar initiativ til en prosess med partene i arbeidslivet for å gjennomføre dette.

3.1 Opplysninger i ansettelsesavtalen

Når en arbeidsgiver er bundet av tariffavtale, noe de fleste er i den maritime næringen, skal det vises til den korrekte tariffavtalen som gjelder. Det må være henvisning til riktig forbund og konkret tariffavtale. Flere ganger har vi sett eksempler på upresise henvisninger som skaper uklarhet senere.

De primære utfordringene Sjømannsforbundet ser mht. manglende opplysninger og forutberegnelighet om ansettelsesforholdet, er NOR skip som ikke er bundet av tariffavtale. Dette gjelder bl.a. mindre turistskip og visse typer fiskefartøy.

Sjømannsforbundet hadde i fjor en sak i Oslo tingrett på vegne av et medlem som jobbet på en mindre turistbåt i Oslofjorden hvor det ikke var avtalt noe om arbeidstid, hvor vakter vedkommende ble satt opp på kunne kanselleres med 24 timers varsel og hvor det var bindingstid på tre år for at sikkerhetskurs skulle dekkes av arbeidsgiver. Vi varslet Sjøfartsdirektoratet om denne saken som vi mener er alvorlig, særlig tatt i betraktning at rederiet selv opplyste at dette var standard kontrakter som ble inngått med de ansatte.



Medlemmet fikk fullt ut medhold i tingretten. Når det gjelder forslaget om «ulike komponenter som utgjør løpende tidslønn» så bør dette forklares på baksiden av skjemaet til direktoratet. Her bør det fremgå bl.a. hva som er avtalt grunnlønn, og overtidsgodtgjørelse. Dersom det gjelder en fastlønnsavtale må det forklares hvilke elementer som inngår i fastslønnsavtalen. Normal ukentlig arbeidstid må opplyses om på skjemaet for dersom tariffavtale ikke gjelder.

Enkelte rederier tilbyr vilkår som er bedre enn tariffavtale, enten ved at det gis et lokalt rederitillegg, eller at det gis tillegg til enkelte stillinger. Når arbeidstaker tilbys stilling så tilbys også rederitillegg. Imidlertid står det i kontrakten ofte bare vist til tariffavtale. Skjemaet til direktoratet skal reflektere hva som er avtalt og da må også rederitillegg fremgå eller vises til i arbeidsavtaler. Også dette er det viktig at direktoratet fører tilsyn med.

Vi støtter at det skal opplyses om når arbeidsforholdet starter. Også dette må være en rubrikk på standardformularet til direktoratet.

Direktoratet foreslår at det skal fremgå av arbeidsavtalen «rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiveren eventuelt tilbyr». I artikkel 13 nedfelles et svært viktig prinsipp om at all opplæring som er nødvendig for å utøve stillingen som vedkommende sjømann er ansatt til, skal være kostnadsfri. Dette kan dreie seg om nokså omfattende opplæring og en rekke kurs. Forventes det at partene skal opplyse om at arbeidsgiver tilbyr f.eks. grunnleggende sikkerhetsopplæring, oppfriskningskurs, kurs i passasjer- og krisehåndtering etc.? Vi tror ikke det er realistisk at partene vil kunne ramse opp alle obligatoriske kurs. I tillegg vil jo revideringer av STCW-konvensjonen innebære at det kan bli pålagt nye kurs for å opprettholde stillingen, og dette vil ikke være reflektert i avtalen. Vi foreslår at det kun er opplæring som ikke er obligatorisk og dermed heller gratis for den ansatte, som bør opplyses om i ansettelsesavtalen.

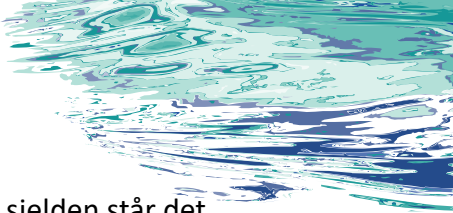
I utkastet til § 2 bokstav m foreslås i høringsnotatet at det i kontrakten skal opplyses om lengden på daglig og ukentlig arbeidstid. Dette er vi enige i og er svært viktig, ikke minst der det ikke gjelder en tariffavtale. I den tilsvarende bestemmelsen i aml. § 14-6 bokstav j fremgår:

«lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.» (Understreking er tekst som ikke er foreslått av direktoratet)

Vi mener den understrekede teksten også bør gjennomføres til sjøs. For arbeidstaker er det ikke nok å vite at man f.eks. skal jobbe 8 timer daglig, man må også vite når på dagen og når i uka vedkommende skal jobbe.

3.2 Tilkallingsvikar

Også til sjøs er det vanlig med tilkallingsvikarer, særlig i innenriks fart. Enkelte arbeidsgivere har også opprettet såkalte vikarpooler.



Ofte er det svært uklare arbeidskontrakter som undertegnes. Ikke så rent sjelden står det bare «tilkallingsvikar» på direktoratets skjema uten noe mer opplysninger om arbeidsomfang. Høringsutkastet vil skjerpe inn på denne kontraktsformen.

I 2019 ble det forbud med såkalte nulltimers kontrakter i arbeidsmiljøloven. Dessverre fremmet ikke næringsdepartementet et tilsvarende lovforslag i skipsarbeidsloven. Sjømannsforbundet mener sal. § 3-1 burde vært endret i tråd med aml. § 14-9 første ledd som slår fast:

«Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.»

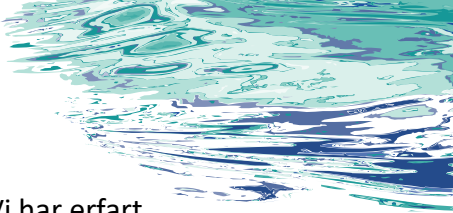
En avtale som tilkallingsvikar innebærer vanligvis ingen faste timer eller vakter. Man blir kontaktet når behovet oppstår, og da skal det inngås ny avtale for hver gang dette skjer. Ofte skjer imidlertid ikke dette. Vi mener den mest ryddige løsningen for virksomheter som har behov for tilkallingsvakter, er å utarbeide "rammeavtaler" med tilkallingsvikarene som trer i kraft ved aksept av hver tilkalling. Denne avtalen må så suppleres med en midlertidig arbeidsavtale ved oppstart av hvert enkelt oppdrag. I tariffbasert virksomhet vil tariffavtalen utgjøre stammen i en slik rammeavtale. Ved fremtidig tilsyn som omfatter arbeidstakere som er tilkallingsvikarer, ber vi om at Sjøfartsdirektoratet i fremtiden kontrollerer både rammeavtalen og kontrakter som gjelder de enkelte arbeidsoppdrag.

3.3 Obligatorisk opplæring

I høringen til skipsarbeidsloven i 2022 ble det fra departementets side påpekt at all opplæring som gis i medhold av både ssl. §§ 16 og 22 som gjelder stillingen vedkommende er ansatt i eller skal tiltre tjeneste i, skal være kostnadsfri og regnes som arbeidstid. Vi er enige i at gjeldende rett i hovedsak ivaretar direktivets krav, men det fremgår ikke klart av dagens regelverk at opplæring er arbeidstid. Vi mener det må presiseres i forskrift 1.1.2005 nr. 8 § 1-3 at opplæring skal regnes som arbeidstid og være betalt, og så langt som mulig tas innenfor normal arbeidstid. Vi ber videre om at forskriften av 1.1.2005 også hjemles i medhold av ssl. § 16.

Vi vil også understreke at direktivet innebærer at myndighetspålagte krav til kompetanse omfattes, også om myndighetene pålegger strengere kompetansekrav til en stilling som vedkommende innehar, slik situasjonen var med Manila-endringene i STCW-konvensjonen for noen år siden. Alle sjøfolk som stod i et ansettelsesforhold, fikk dekket disse utgiftene.

Vi har dessverre erfart at enkelte aktører krever bindingstid for at de ansatte skal få dekket utgifter til obligatorisk opplæring, bl.a. sikkerhetskurs. Slike klausuler er klart lovstridige. Dersom en arbeidssøker mangler kurs eller kompetanse for jobben som lyses ut, kan rederiet naturligvis la være å ansette vedkommende. Men det vil være lovstridig å inngå avtale om at kurs skal tas uten godtgjørelse før tjenesten om bord starter, eller å avtale nedbetaling eller bindingstid. Vi mener rederiet som gjør dette bør ilegges overtredelsesgebyr. Dersom vedkommende arbeidstaker fortsatt ulovlig er i bindingstid må det reageres med tvangsmulkt inntil ulovligheten har opphørt.



Et viktig prinsipp som direktivet nedfeller, er at opplæring er arbeidstid. Vi har erfart arbeidsgivere som har krevd at arbeidstaker signerer arbeidsavtale om at gjennomføring av pålagt opplæring ikke er arbeidstid, og må tas på fritiden uten betaling. Også dette er klart lovstridig idet partene ikke kan avtale at noe som objektivt sett er arbeidstid, likevel ikke skal være arbeidstid. Både skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven er ufravikelige.

Vi mener det er viktig ved tilsyn at det foretas intervju med særlig de underordnede for å undersøke om vedkommende har avtalt bindingstid i strid med loven eller ikke fått godtgjørelse dersom kurset er tatt på fritiden.

Vi legger ved en lagmannsrettsdom og en dom fra Oslo tingrett som illustrerer våre merknader. Vi legger også ved en dom fra Arbeidsretten om dette temaet.

Kurt Inge Angell
Forbundsleder
Norsk Sjømannsforbund