



Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

Dato	LOV-2013-06-21-102
Departement	Nærings- og fiskeridepartementet
Sist endret	LOV-2019-06-14-22 fra 01.08.2019
Publisert	I 2013 hefte 9
Ikrafttredelse	20.08.2013, 01.01.2014
Endrer	LOV-1975-05-30-18
Kunngjort	21.06.2013 kl. 15.35
Rettet	10.08.2021 (faglige fotnoter fjernet)
Korttittel	Skipsarbeidsloven
EØS/EU/Schengen	EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 32j (direktiv 2009/13/EC).

Kapitteloversikt:

Kapittel 1. Innledende bestemmelser (§§ 1-1 - 1-3)

Kapittel 2. Arbeidsgiverens og rederiets plikter mv. (§§ 2-1 - 2-7)

Kapittel 3. Ansettelse mv. (§§ 3-1 - 3-9)

Kapittel 4. Lønn mv. (§§ 4-1 - 4-8)

Kapittel 5. Opphør av arbeidsforhold (§§ 5-1 - 5-16)

Kapittel 5 A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse (§§ 5 A-1 - 5 A-5)

Kapittel 6. Tvister om arbeidsforhold (§§ 6-1 - 6-5)

Kapittel 7. Rett til permisjon (§§ 7-1 - 7-12)

Kapittel 8. Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter (§§ 8-1 - 8-5)

Kapittel 9. Skipstjenesten (§§ 9-1 - 9-7)

Kapittel 10. Vern mot diskriminering (§§ 10-1 - 10-9)

Kapittel 11. Informasjon og drøfting (§§ 11-1 - 11-4)

Kapittel 12. Tilsyn og sanksjoner (§§ 12-1 - 12-4)

Kapittel 13. Øvrige bestemmelser (§§ 13-1 - 13-2)

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs,
- b. sammen med skipssikkerhetsloven å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- c. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne selv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

§ 1-2. Lovens virkeområde

(1) Loven får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Kapittel 8 til 10 får også anvendelse for andre som har sitt arbeid om bord på norsk skip.

(2) Loven gjelder ikke for arbeidstaker som:

- a. bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn,
- b. gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret.

(3) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til første og annet ledd, herunder om:

- a. i hvilken utstrekning loven ikke får anvendelse på arbeidstaker som utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift,
- b. i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som omfattes av tjenestemannsloven,¹
- c. hva som etter loven er å anse som skip,
- d. hvorvidt og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på annen innretning i sjøen enn skip, og utenlandsk skip så langt folkeretten tillater det og skipet befinner seg i Norges territorialfarvann, herunder i Svalbards eller Jan Mayens territorialfarvann.

¹ Lov 4 mars 1983 nr. 3 (opphevet), se nå lov 16 juni 2017 nr. 67.

§ 1-3. Ufravikelighet

(1) Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt i loven eller i forskrift gitt med hjemmel i loven.

(2) For arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) fastsetter NIS-loven § 8 første ledd om og i hvilken utstrekning loven kan fravikes.

Kapittel 2. Arbeidsgiverens og rederiets plikter mv.

§ 2-1. Arbeidsgiveren

Med arbeidsgiveren menes i denne lov den som har ansatt arbeidstaker for arbeid om bord på skip.

§ 2-2. Arbeidsgiverens alminnelige plikter og ansvar

(1) Arbeidsgiveren skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven og arbeidsavtalen blir overholdt, bortsett fra i tilfeller der rederiet i loven er pålagt å sørge for dette.

(2) 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.

(3) Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har arbeidsgiveren plikt til å medvirke til at rederiets plikter etter § 2-4 første og tredje ledd blir overholdt. Videre plikter arbeidsgiveren skriftlig å underrette arbeidstakeren om hvem som til enhver tid er rederiet og hvilke plikter rederiet har etter § 2-4.

§ 2-3. Rederiet

(1) Med rederiet menes i denne lov den som i henhold til skipssikkerhetsloven § 4 er å anse som rederi.

(2) Departementet kan gi forskrifter om hvem som skal anses som rederi etter første ledd.

§ 2-4. Rederiets alminnelige plikter og ansvar mv.

(1) Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har rederiet plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(2) Rederiet skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven blir overholdt der det er særskilt fastsatt.

(3) Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i lovens kapittel 4 eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapitlet.

(4) Den som på vegne av rederiet mottar opplysninger om arbeidsgivers forhold i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(5) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 2-5. Arbeidstakerens krav mot rederiet

(1) Arbeidstakeren må fremme skriftlig krav overfor rederiet i henhold til § 2-4 tredje ledd senest innen seks måneder etter kravets forfallsdato. Rederiet skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

(2) Rederiet kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. ikke skulle dekkes av arbeidsgiver.

(3) Solidaransvaret gjelder ikke krav som omfattes av lønnsgarantiloven og forskrifter gitt i medhold av loven når det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver.

(4) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 2-6. Varsling om kritikkverdige forhold

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i rederiet eller hos arbeidsgiver. Klage på skipstjenesten og arbeidsforholdene for øvrig fremsettes etter § 9-7.

(2) Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller fastsatte rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiveren og rederiet har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2-7. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler i samsvar med § 2-6 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-6 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers eller rederiets skyld. Oppreisning fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

Kapittel 3. Ansettelse mv.

§ 3-1. Krav om skriftlig arbeidsavtale

- (1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.
- (2) Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig, og senest ved tiltredelse av tjenesten om bord.
- (3) Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse av og ved endringer i arbeidsavtalen.
- (4) Departementet kan gi forskrift om:
 - a. minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen,
 - b. kontraktsformular,
 - c. unntak fra annet ledd når det er nødvendig på grunn av særlige forhold utenfor partenes kontroll,
 - d. krav til endring av arbeidsavtalen eller til skriftlig informasjon til arbeidstaker ved endringer i arbeidsforholdet.

§ 3-2. Ansettelse med prøvetid

- (1) Prøvetid på inntil seks måneder kan avtales skriftlig.
- (2) Har arbeidstakeren vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden og dette ikke skyldes arbeidsgiveren, kan prøvetiden 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.

§ 3-3. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 3-4. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
 - a. for et bestemt tidsrom, for en bestemt reise eller for arbeid av forbigående varighet, når arbeidets karakter tilsier det,
 - b. for arbeid som utføres i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - c. for praksisarbeid.
- (2) En arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før dette tidspunktet. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiveren ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.
- (3) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet eller arbeidet av forbigående varighet er avsluttet, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. En arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(4) Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av midlertidige ansettelse etter denne bestemmelsen med de tillitsvalgte.

§ 3-5. Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 3-4, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 3-4 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-6. Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert til.

(2) Fortrinnsretten gjelder også:

- a. arbeidstaker som er midlertidig ansatt, og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat,
- b. arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder ikke dersom arbeidsgiver er avhengig av å foreta ansettelse straks, og arbeidstaker ikke kan varsles eller tiltre i tide.

(4) Fortrinnsretten gjelder bare arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene.

(5) Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp eller fra opphør av midlertidig ansettelse.

(6) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(7) Har flere fortrinnsrett til en stilling, skal arbeidsgiver følge de regler for utvelgelse som gjelder ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjoneringstiltak.

§ 3-7. Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Fortrinnsrett etter § 3-6, med unntak av annet ledd bokstav a, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

0 Endret ved lov 9 mai 2014 nr. 16 (ikr. 9 mai 2014 iflg. res. 9 mai 2014 nr. 625).

§ 3-8. Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

(1) Dersom retten kommer til at en arbeidstaker med fortrinnsrett skulle ha vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra vedkommende avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 3-9. Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

(1) Arbeidsgiver som benytter seg av arbeidsformidlingsvirksomhet, skal dokumentere at denne virksomheten oppfyller krav som er stilt i eller i medhold av arbeidsmarkedsloven.

(2) Departementet kan gi forskrift med nærmere bestemmelser om arbeidsgivers dokumentasjon.

Kapittel 4. Lønn mv.

§ 4-1. Beregning av lønn

(1) Lønn løper fra og med den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra og med den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten.

(2) Skal lønn beregnes pr. dag når den er avtalt med et bestemt beløp pr. måned, utgjør en dags lønn 1/30 av månedslønnen.

(3) Er lønnen satt til et bestemt beløp for en reise, og denne varer kortere enn forutsatt, har arbeidstaker krav på hele beløpet, med mindre annet er avtalt. Varer reisen lenger enn forutsatt, har arbeidstaker krav på et forholdsmessig tillegg, med mindre annet er avtalt.

(4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for beregning og utbetaling av lott for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-2. Utbetaling av lønn og feriepengar

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

(2) Arbeidstaker har rett til månedlig skriftlig oppgave over tilgodehavende og utbetalte beløp, med angivelse av lønn, tilleggsutbetalinger og eventuelle trekk.

(3) Arbeidstaker kan kreve fast månedlig overføring via bank av hele eller deler av sitt tilgodehavende til husstandsmedlemmer eller andre.

(4) Departementet kan gi forskrift med nærmere krav til gjennomføring av kravene i denne bestemmelsen, herunder fastsette særregler for fiskeri og fangst.

0 Endret ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 4-3. Trekk i lønn og feriepenger

- (1) Trekk i lønn eller feriepenger kan ikke gjøres med mindre:
- a. det er hjemlet i lov,
 - b. det er fastsatt i tariffavtale,
 - c. det på forhånd er skriftlig avtalt, eller
 - d. det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller grovt uaktsomt har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig har erkjent erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling.
- (2) Trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav c og d skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.
- (3) Før trekk i lønn eller feriepenger etter første ledd bokstav d foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte eller to representanter valgt av arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 4-4. Lønn ved sykdom og skade

- (1) Arbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade, har rett til lønn så lenge arbeidsforholdet består.
- (2) Retten til lønn faller bort i den utstrekning arbeidstaker har rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 eller tilsvarende ytelse etter utenlandsk trygdeordning. Retten til lønn faller under enhver omstendighet bort 12 måneder fra uforhøyen oppstod. For arbeidstaker som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 og som heller ikke mottar tilsvarende ytelse fra trygdeordning i sitt hjemland, faller retten til lønn bort 16 uker fra arbeidsuførheten oppstod.
- (3) Retten til lønn faller bort dersom skaden eller sykdommen er svikaktig fortiet ved ansettelsen, eller er pådratt forsettlig etter ansettelsen.
- (4) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-5. Lønn ved skipsforlis

- (1) Er arbeidstaker sagt opp fordi skipet ved sjøulykke er gått tapt eller er blitt umulig å reparere, har arbeidstaker krav på lønn så lenge vedkommende er arbeidsledig, men ikke ut over en måned etter oppsigelsesfristens utløp.
- (2) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

§ 4-6. Rett til fri hjemreise

- (1) Ved opphør av arbeidsforholdet fra arbeidsgivers side skal arbeidsgiver sørge for arbeidstakers hjemreise til bosted og dekke utgifter til dette og til nødvendig underhold. Det samme gjelder når:

- a. arbeidstaker som har vært ansatt i seks måneders sammenhengende tjeneste i utenriksfart hos samme arbeidsgiver eller på samme skip,
- b. midlertidig ansettelse etter § 3-4 opphører,
- c. gravid arbeidstaker har fått permisjon etter §§ 7-2 eller 7-4,
- d. arbeidstaker har rett til å fratre tjenesten om bord etter § 9-5,
- e. skipet er gått tapt ved sjøulykke eller blitt umulig å reparere,
- f. arbeidstaker på grunn av sykdom, skade eller andre medisinske grunner ikke lenger er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver,
- g. arbeidsgiver er insolvent eller av andre grunner ute av stand til å oppfylle sine forpliktelser overfor arbeidstaker,
- h. arbeidstaker er suspendert.

(2) Er arbeidstaker gitt avskjed etter reglene i § 5-14, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker selv dekker arbeidsgivers utgifter etter første ledd.

(3) Departementet kan gi nærmere forskrift om retten til fri hjemreise, herunder om:

- a. hjemreise til annet sted enn bosted,
- b. kortere opptjeningsstid enn seks måneder etter første ledd bokstav c der særlige forhold foreligger,
- c. særlige regler for arbeidstaker som ved ansettelsestidspunktet var under 18 år,
- d. innholdet av arbeidstakers rettigheter ved hjemreisen,
- e. statens plikt til å sørge for hjemreise og dekke utgiftene der arbeidsgiver unnlater å gjøre det, samt statens rett til refusjon fra arbeidsgiver for pådratte utgifter,
- f. unntak for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy.

§ 4-7. Rederiets garantiplikt

(1) Rederiet skal sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som ikke er omfattet av norske trygdeordninger eller av EØS-avtalens trygdeforordning, og som:

- a. arbeider om bord på skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister, eller
- b. er ansatt i tjeneste hos utenlandsk arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet om bord på skip i utenriksfart, registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(2) Rederiet skal også sørge for at det blir stilt garanti for bestemte ytelser til arbeidstaker som er ansatt i hotell- og restaurantvirksomheten om bord på turistskip, registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS), og som omfattes av EØS-avtalens trygdeforordning.

(3) Rederiet skal også sørge for at det for arbeidstaker som er omfattet av norske trygdeordninger eller av EØS-avtalens trygdeforordning, og som arbeider om bord på skip registrert i NOR eller NIS, blir stilt garanti for bestemte ytelser som ikke dekkes av lønnsgarantiordningen.

(4) Rederiet skal også sørge for at dokumentasjon for obligatorisk forsikring etter yrkesskadeforsikringsloven er tilgjengelig om bord.

(5) Denne bestemmelsen får ikke anvendelse for arbeidstaker på fiske- og fangstfartøy.

(6) Departementet kan gi nærmere forskrifter om:

- a. hvem som kan stille garantier,
- b. dokumentasjon for at nødvendig garanti foreligger,
- c. omfang og innhold av garantiene,
- d. virkningen av at garantier ikke er stilt eller er opphørt,
- e. garantistens og statens regresskrav i arbeidsgivers konkursbo,
- f. anmerkning av garanti i skipsregisteret.

0 Endret ved lov 16 juni 2017 nr. 72 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 787).

§ 4-8. Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

Har rederiet dekket arbeidstakers krav på lønn mv. i anledning arbeidstakers arbeid på skipet, trer rederiet inn i arbeidstakers rettigheter i tilknytning til slike krav, herunder arbeidstakers sjøpanterett etter sjøloven § 51.

Kapittel 5. Opphør av arbeidsforhold

§ 5-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

(1) Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere arbeidstakere av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

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

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

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

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

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

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

0 Endret ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5-2. Oppsigelsesfrister

(1) Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. For skipsfører er den gjensidige fristen likevel tre måneder. Oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato.

(2) Har arbeidstaker vært ansatt i minst fem år sammenhengende i virksomheten når oppsigelsen gis, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst to måneder. Har arbeidsforholdet vart i minst ti år sammenhengende, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Er arbeidstaker skriftlig ansatt med en bestemt prøvetid, er den gjensidige oppsigelsesfristen 14 dager.

- (4) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan si opp arbeidsavtalen med en frist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.
- (5) Dersom skipet har gått tapt ved sjøulykke eller blitt umulig å reparere og dette gjør det nødvendig å avslutte arbeidsforholdet, er arbeidsgiverens oppsigelsesfrist én måned. For oppsigelse av skipsfører er oppsigelsesfristen likevel tre måneder.
- (6) Oppsigelsesfristene i første, annet og tredje ledd kan fravikes ved skriftlig avtale. Kortere frister kan likevel bare avtales i tariffavtale eller etter at oppsigelse har funnet sted. En avtalt oppsigelsesfrist kan uansett ikke være kortere for arbeidsgiver enn for arbeidstaker.

§ 5-3. Formkrav ved oppsigelse

- (1) Oppsigelse skal skje skriftlig.
- (2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Er arbeidstaker i arbeid om bord, skal oppsigelsen hvis mulig leveres arbeidstaker personlig. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstaker.
- (3) Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om:
- a. arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter §§ 6-1 og 6-2,
 - b. arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen etter § 5-10,
 - c. de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for krav om å fortsette i stillingen,
 - d. fortrinnsrett etter § 3-6, dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold,
 - e. hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.
- (4) Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

§ 5-4. Virkninger av formfeil ved oppsigelse

- (1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 5-3 tredje ledd og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre det er åpenbart urimelig.
- (2) Er oppsigelsen mangelfull, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Dette gjelder selv om arbeidstakeren ikke krever dom for ugyldighet eller slik dom ikke blir avsagt, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-5. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

- (1) Blir arbeidstaker som er ansatt på bestemt prøvetid sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Oppsigelse må være gitt innen utløpet av prøvetiden.
- (2) Bestemmelsen i første ledd innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 5-6.

§ 5-6. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) Registrering av et skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) gir alltid saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

0 Endret ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5-7. Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

(1) En arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller skade, kan ikke av denne grunn sies opp i de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i arbeidsuførheten, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) En arbeidstaker som vil påberope seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede fraværet bekreftes ved legeattest.

§ 5-8. Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon

(1) Arbeidstaker som er gravid, kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted mens arbeidstaker er gravid, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 7-2 til 7-6, kan ikke sies opp av disse grunner. Er arbeidstaker lovlig oppsagt til fratreten i permisjonstiden, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsestiden legges til permisjonstiden.

§ 5-9. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 7-11.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i dette forhold, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 5-10. Rett til å fortsette i stillingen

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 5-6, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 6-1.

(2) Har arbeidstakeren reist søksmål innen de frister som følger av § 6-2, kan retten etter krav fra arbeidstakeren bestemme at vedkommende skal fortsette i stillingen under sakens behandling dersom den finner det klart urimelig at arbeidsforholdet ikke opprettholdes i dette tidsrommet.

§ 5-11. Virkninger av usaklig oppsigelse

(1) Finner retten at oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9, skal oppsigelsen kjennes ugyldig dersom arbeidstakeren krever det. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 5-5 til 5-9. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 5-12. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 10-3 annet ledd.

(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

(5) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 5-13. Suspensjon

(1) Er det grunn til å anta at arbeidstakeren har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 5-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakeren å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Suspensjonen skal straks oppheves dersom vilkårene etter første ledd ikke lenger er til stede. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.

(3) Frem til suspensjonen opphører, beholder arbeidstakeren sin lønn.

(4) Bestemmelsene i §§ 5-1 første ledd, 5-3 og 5-11 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 5-14. Avskjed

(1) En arbeidstaker kan gis avskjed med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder §§ 5-1 første ledd og 5-3 tilsvarende.

(3) Er avskjeden urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig dersom arbeidstakeren krever det. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Arbeidstakeren kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-15. Fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør

(1) Dersom oppsigelsesfristen utløper eller en midlertidig ansettelse opphører mens skipet er i sjøen, gjelder arbeidsforholdet til skipet kommer i havn.

(2) Arbeidsforholdet opphører ikke i havner som bare anløpes for å bunkre, bringe i land syke og skadede og heller ikke ved andre uforutsette, kortvarige anløp av hensyn til de ombordværendes, skipets eller lastens sikkerhet.

§ 5-16. Attest

(1) En arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

(2) Bestemmelsen i første ledd begrenser ikke arbeidstakerens rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

(3) En arbeidstaker som er gitt avskjed har også krav på attest, men arbeidsgiveren kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er gitt avskjed.

Kapittel 5 A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

0 Kapitlet tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5 A-1. Kapitlets virkeområde

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

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

a. virksomheten eller den delen av virksomheten som skal overdras ligger innenfor EØS, og

b. erververen ligger innenfor EØS, eller den virksomheten eller delen av denne som overdras, forblir innenfor EØS.

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

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5 A-2. Vern mot oppsigelse

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

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

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

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5 A-3. Lønns- og arbeidsvilkår

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

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

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

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5 A-4. Representasjon

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

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

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

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 5 A-5. Informasjon og drøfting

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

- a. grunnen til overdragelsen
- b. den fastsatte eller foreslåtte dato for overdragelsen
- c. de rettslige, økonomiske og sosiale følgene av overdragelsen for arbeidstakerne
- d. planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

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

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

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

Kapittel 6. Tvister om arbeidsforhold

§ 6-1. Rett til å kreve forhandlinger

(1) En arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver dersom det gjøres gjeldende at:

- a. en oppsigelse eller avskjed er ulovlig,
- b. lovens regler om fortrinnsrett er brutt,
- c. en midlertidig ansettelse eller suspensjon er ulovlig,
- d. forhold nevnt i bokstav a til c gir rett til å kreve erstatning,
- e. en nektelse av permisjon er ulovlig.

(2) Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig til arbeidsgiver innen to uker fra:

- a. oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- b. arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling eller permisjon,
- c. arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse,
- d. suspensjonens opphørstidspunkt.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger med arbeidstaker dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt. Er søksmål reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. De skal være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre det er enighet om å fortsette. Det skal settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) Departement kan gi forskrifter om forhandlinger, herunder om:

- a. forhandlingssted,
- b. utgiftsdekning for arbeidstaker til reise og opphold,
- c. forhandlinger ved norsk utenriksstasjon,
- d. protokollformular.

§ 6-2. Søksmålsfrister

- (1) Med mindre partene i den enkelte sak er enige om en lengre frist, er søksmålsfristen åtte uker ved:
 - a. tvist om oppsigelse og avskjed,
 - b. brudd på lovens regler om fortrinnsrett,
 - c. tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon.
- (2) Krever arbeidstakeren bare erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.
- (3) Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunktene som fremgår av § 6-1 annet ledd.
- (4) Det er ingen søksmålsfrist ved oppsigelse eller avskjed dersom formkravene i § 5-3 første, annet og tredje ledd ikke er oppfylt.
- (5) Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette etter § 5-10, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

§ 6-3. Fristforlengelse og oppfriskning

- (1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet ved fravær som omhandlet i § 5-7 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 5-7 første ledd opphører.
- (2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 7-8 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 7-9, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.
- (3) Oppfriskning av søksmålsfristene kan kreves etter bestemmelsene i tvisteloven §§ 16-12 til 16-14.

§ 6-4. Tvister i Norge om arbeidsforhold

- (1) I forbindelse med søksmål om rettigheter og plikter etter denne lov kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for det kravet søksmålet gjelder, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes.
- (2) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 6-1 eller krav som nevnt i denne paragrafs første ledd.
- (3) Ved søksmål som omfattes av § 6-2 første og annet ledd, skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme den utenom tur.
- (4) Under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett settes retten med to meddommere oppnevnt etter forslag fra partene. Foreligger ikke forslag innen den frist dommeren har bestemt, eller blir flere saksøkere eller saksøkte ikke enige om noe felles forslag, kan dommeren oppnevne meddommere etter domstolloven § 94.
- (5) Retten kan likevel settes uten meddommere, dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

§ 6-5. Tvister i utlandet om arbeidsforhold

- (1) Tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederiet mens skipet er i utlandet må ikke bringes inn for utenlandsk myndighet.
- (2) Tvist etter første ledd kan forelegges norsk utenrikstjenestemann. Utenrikstjenestemannen avgjør saken etter å ha innhentet partenes forklaringer. Avgjørelsen kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge. I tvist om avskjed eller oppsigelse kan utenrikstjenestemannen ikke avgjøre saken, men kan forberede og lede forhandlinger etter § 6-1.
- (3) Departementet kan gi forskrifter om behandling av tvister etter annet ledd.

Kapittel 7. Rett til permisjon

§ 7-1. Svangerskapskontroll

Arbeidstaker som er gravid, har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik kontroll ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Fraværet skal arrangeres slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift.

§ 7-2. Svangerskapspermisjon

Arbeidstaker som er gravid, har rett til permisjon når svangerskapet har vart i seks måneder.

§ 7-3. Omsorgspermisjon

- (1) Faren har i forbindelse med fødselen rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Bor foreldrene ikke sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.
- (2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-4. Fødselspermisjon

Etter fødselen skal moren ha permisjon de første seks ukene, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid.

§ 7-5. Foreldrepermisjon

- (1) Foreldre har rett til permisjon etter at barnet er født i til sammen 12 måneder, medregnet permisjon etter reglene i §§ 7-2 og 7-4. Foreldrene har uansett rett til permisjon i det tidsrom det ytes foreldrepenger fra folketrygden.
- (2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd rett til 12 måneder permisjon, som må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 7-6 har likevel ikke rett til permisjon etter dette leddet.

(3) Rett til permisjon etter første ledd kan utøves av en annen som har omsorg for barnet, dersom ikke begge foreldrene har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til to års permisjon etter annet ledd.

(4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter reglene i denne paragraf når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 7-6. Delvis permisjon

(1) Permisjon etter §§ 7-2, 7-4 og 7-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.

(2) Delvis permisjon baseres på skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

(3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 7-7. Varslingsplikt

Permisjon etter §§ 7-2 til 7-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover 12 uker og senest 12 uker i forveien ved fravær utover et år. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen, dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstaker ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

§ 7-8. Barns og barnepassers sykdom

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til permisjon ved barnets sykdom og tilhørende legeundersøkelse og ved sykdom eller tilsvarende permisjon hos den person som har det daglige tilsynet med barnet.

(2) Arbeidstaker som har omsorg for barn, har også rett til permisjon i forbindelse med barnets opphold ved helseinstitusjon eller etter utskriving, og ellers når barnet har nedsatt funksjonsevne eller sykdom eller skade som er svært alvorlig eller langvarig.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(4) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om omfanget av permisjonen og for hvilke barn retten til permisjon gjelder.

§ 7-9. Omsorg for og pleie av nære pårørende

(1) En arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase, har rett til permisjon. Arbeidstakeren har også rett til permisjon for nødvendig omsorg for nære pårørende.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(3) Departementet kan gi forskrift om slik permisjon, herunder om:

- a. hvilke personer som skal anses som nære pårørende,
- b. omfanget av permisjonen,
- c. dokumentasjon av nødvendig omsorg,
- d. varslingsplikt.

§ 7-10. Utdanningspermisjon

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

(3) Departementet kan gi forskrift om utdanningspermisjon, herunder om:

- a. krav til utdanningstilbudets innhold,
- b. forhold hos arbeidsgiver som gir rett til å nekte permisjon,
- c. rett til ny utdanningspermisjon,
- d. varsel til arbeidsgiver om bruk av retten til permisjon,
- e. varsel fra arbeidsgiver om at vilkårene for permisjon ikke anses oppfylt,
- f. unntak fra retten til permisjon for visse arbeidsgivere.

§ 7-11. Militærtjeneste mv.

(1) En arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

(2) En arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiveren plikter ikke å ta arbeidstakeren tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstakeren kan gjenoppta arbeidet.

§ 7-12. Offentlige verv

(1) En arbeidstaker har rett til permisjon i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes i tariffavtale for skip i utenriksfart registrert i norsk ordinært skipsregister (NOR).

Kapittel 8. Rederiets og skipsførerens omsorgsplikter

§ 8-1. Omsorgsplikt ved sykdom og skade

- (1) Rederiet skal sørge for forsvarlig sykepleie, herunder legehjelp, legemidler og underhold, om bord eller i land, dersom den som har sitt arbeid om bord er blitt syk eller er kommet til skade. Vedkommende skal så vidt mulig undersøkes av lege, dersom det er grunn til å tro at sykdommen eller skaden innebærer fare for vedkommende selv eller andre om bord. Må det anses påkrevet, skal vedkommende bringes i land.
- (2) Rederiets plikt til å sørge for sykepleie varer så lenge vedkommende er i tjeneste om bord. Er vedkommende fortsatt syk eller skadet ved fratreden, gjelder det samme i inntil 16 uker etter fratreden, med mindre vedkommende er medlem av folketrygden eller en tilsvarende offentlig trygdeordning i sitt hjemland som overtar forpleiningsplikten.
- (3) Rederiet skal sørge for at omsorgen overtas av norsk utenriktjenestemann, dersom den som har sitt arbeid om bord blir etterlatt i utlandet på grunn av skade eller sykdom. Er dette ikke praktisk mulig, skal rederiet sørge for at det på annen måte skaffes forsvarlig pleie, og underrette de nærmeste pårørende dersom vedkommende ber om det.
- (4) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.
- (5) Departementet kan gi forskrifter om det nærmere innhold og omfang av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-2. Omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse

- (1) Rederiet skal sørge for underretning til nærmeste pårørende og for begravelse eller hjemsendelse av båren, dersom den som har sitt arbeid om bord dør mens vedkommende:
- a. er i tjeneste om bord,
 - b. har rett til sykepleie etter § 8-1,
 - c. er under reise for rederiets eller arbeidsgiverens regning.
- (2) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragraf.

§ 8-3. Omkostningsdekning

Omkostninger som rederiet eller skipsføreren pådrar seg ved gjennomføring av sine plikter etter §§ 8-1 og 8-2, kan rederiet kreve dekket av arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan kreve dekning av omkostningene hos folketrygden eller hos tilsvarende offentlig ordning i arbeidstakers hjemland, så langt dette følger av de relevante reglene.

§ 8-4. Erstatning for eiendeler

- (1) Går eiendeler som tilhører den som har sitt arbeid om bord tapt eller blir skadet, er rederiet erstatningsansvarlig. Dette gjelder likevel ikke for gjenstander som vedkommende bærer på seg. Ansaret kan lempes under hensyn til vedkommendes eget forhold og omstendighetene for øvrig.
- (2) Departementet kan gi utfyllende bestemmelser til første ledd.

§ 8-5. Eiendeler som etterlates om bord

- (1) Rederiet skal sørge for å ta vare på og eventuelt ettersende eiendeler som den som har sitt arbeid om bord, etterlater når vedkommende forlater skipet ved arbeidsforholdets opphør eller på et annet tidspunkt.
- (2) Ting som ikke tåler oppbevaring eller forsendelse, eller som ikke kan oppbevares uten vesentlig omkostning eller ulempe, kan rederiet la selge. Tilsvarende gjelder dersom den som har sitt arbeid om bord, ikke innen ett år etter at vedkommende forlot skipet har fremmet krav om å få eiendelene utlevert.
- (3) Skipsføreren skal medvirke til gjennomføringen av omsorgsplikten etter denne paragrafen.

Kapittel 9. Skipstjenesten

§ 9-1. *Kontrolltiltak*

- (1) Rederiet kan bare iverksette kontrolltiltak overfor den som har sitt arbeid om bord, når tiltaket har saklig grunn i arbeidsforholdet og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker.
- (2) Rederiet plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med de tillitsvalgte.
- (3) Personopplysningsloven gjelder for rederiets behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak, med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.
- (4) Departementet kan gi nærmere forskrifter til bestemmelsen, herunder om kravene til informasjon om kontrolltiltak og om jevnlig evaluering av slike tiltak.

§ 9-2. *Rett til å ta med eiendeler om bord*

- (1) Den som har sitt arbeid om bord, kan i rimelig omfang ta med seg ting til personlig bruk. Vedkommende må ikke bringe om bord narkotika eller andre farlige giftstoffer, eller ta med våpen eller ammunisjon uten tillatelse fra skipsføreren.
- (2) Ved mistanke om at noe ulovlig er brakt om bord, kan mulige tilholdssteder undersøkes i nærvær av vedkommende.

§ 9-3. *Skipsførerens plikter ved alvorlige straffbare handlinger om bord*

- (1) Dersom skipet ikke er i norsk havn, skal skipsføreren ved alvorlig straffbar handling om bord, snarest mulig foreta undersøkelse, sikre bevis og ta opp forklaring. Dette gjelder likevel ikke hvis handlingen er begått på et fremmed lands territorium og etterforskes av stedets myndigheter.
- (2) Inntil relevante myndigheter kan ta seg av saken, kan skipsføreren iverksette tiltak og anvende maktmidler som er nødvendige og forholdsmessige for å sikre kontroll med den som har begått handlingen.
- (3) Departementet kan gi forskrift om tiltak og maktmidler etter første og annet ledd.

0 Endret ved lov 19 juni 2015 nr. 65 (ikr. 1 okt 2015).

§ 9-4. Rett til å gå i land i fritiden

Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å gå i land i sin fritid under skipets opphold i havn. Dette gjelder likevel ikke dersom skipets forhold gjør det nødvendig at vedkommende blir om bord. I så fall har vedkommende krav på passende godtgjøring.

§ 9-5. Rett til å fratre

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å fratre dersom:

- a. skipet ikke oppfyller krav i [skipssikkerhetsloven](#) eller i forskrift fastsatt i medhold av loven til teknisk, operativ og personlig sikkerhet, og manglene klart utgjør en fare for skipet eller for de som har sitt arbeid om bord,
- b. rederiet unnlater å etterkomme krav om besiktelse i henhold til [skipssikkerhetsloven](#) § 43 femte ledd bokstav c og forskrifter fastsatt i medhold av den bestemmelsen,
- c. skipet mister retten til å føre norsk flagg,
- d. det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann der skipet skal seile eller i havn som skipet er bestemt for,
- e. det i havn som skipet er bestemt for, foreligger en epidemisk sykdom med omfattende utbredelse, eller betydelige helseskadelige miljøforurensninger,
- f. vedkommende er ansatt for en bestemt reise, og reisen blir vesentlig endret.

(2) Fratreden kan skje før avreise fra havn eller i første havn skipet anløper etter at vedkommende ble kjent med forholdet.

§ 9-6. Bestemmelser som skal være tilgjengelige

(1) Rederiet skal sørge for at denne lov, [skipssikkerhetsloven](#) og relevante internasjonale konvensjoner er tilgjengelige om bord, sammen med tilhørende forskrifter.

(2) Kopi av arbeidstakers arbeidsavtale og av tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen, skal likeledes være tilgjengelige om bord. Det samme gjelder kopi av kontrakt for andre som har sitt arbeid om bord.

§ 9-7. Rett til å fremsette klage

(1) Den som har sitt arbeid om bord, har rett til å klage til rederiet på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig. Er rederiet ikke vedkommendes arbeidsgiver, skal rederiet i nødvendig utstrekning konsultere arbeidsgiver og kan eventuelt overlate til denne å behandle og avgjøre klagen i første omgang.

(2) Rederiet skal sørge for at klager blir tilstrekkelig undersøkt, og skal etablere prosedyrer for rettferdig, effektiv og rask behandling av klager.

(3) Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage i samsvar med etablerte prosedyrer, er forbudt. For øvrig gjelder [§ 2-7](#) tilsvarende.

(4) Departementet kan gi forskrift om klage til rederiet, herunder om:

- a. behandling og avgjørelse av klagen om bord på skipet,
- b. prosedyrer for klagebehandling i rederiet.

- (5) Den som har sitt arbeid om bord, kan også klage til tilsynsmyndigheten på forhold som angitt i første ledd. Departementet kan gi forskrift om slik klage, herunder om:
- a. hvem klage kan fremsettes overfor,
 - b. klagen først skal behandles av rederiet,
 - c. hvilke klager tilsynsmyndigheten kan behandle og avgjøre,
 - d. saksbehandlingen for øvrig,
 - e. vedtak fra tilsynsmyndigheten kan påklages videre,
 - f. klage fra arbeidstaker på utenlandsk skip.

Kapittel 10. Vern mot diskriminering

§ 10-1. *Forbud mot diskriminering*

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.
- (2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd, anses som diskriminering.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.

0 Endret ved lover 16 juni 2017 nr. 51 (ikr. 1 jan 2018 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 751), 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 10-2. *Hva kapitlet omfatter*

- (1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
- a. utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
 - b. opplæring og annen kompetanseutvikling,
 - c. lønns- og arbeidsvilkår,
 - d. opphør.
- (2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av personer som har sitt arbeid om bord.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.
- (4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 10-3. *Unntak fra forbudet mot diskriminering*

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i annet ledd.

§ 10-4. Innhenting av opplysninger ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakers stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 30.

0 Endret ved lov 16 juni 2017 nr. 51 (ikr. 1 jan 2018 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 751).

§ 10-5. Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 10-6. Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 10-7. Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom arbeidstaker opptrer grovt uaktsomt.

§ 10-8. Bevisbyrde

Dersom den som har sitt arbeid om bord eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 10-7, må arbeidsgiveren eller rederiet sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

§ 10-9. Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 10-1, eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 10-7, kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren eller rederiet kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

(2) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

Kapittel 11. Informasjon og drøfting

§ 11-1. Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med arbeidstakernes representanter.

(2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

0 Endret ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 11-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting omfatter:

- a. informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b. informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c. informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstav b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for arbeidstakernes representanter å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme fram til en avtale.

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

0 Endret ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

§ 11-3. Fortrolige opplysninger

Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan rederiet pålegge arbeidstakernes representanter og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.

§ 11-4. (Opphevet)

0 Opphevet ved lov 14 juni 2019 nr. 22 (ikr. 1 aug 2019 iflg. res. 14 juni 2019 nr. 726).

Kapittel 12. Tilsyn og sanksjoner

§ 12-1. Tilsyn og sertifisering

(1) Det føres tilsyn med loven etter bestemmelsene i tredje ledd.

(2) Kongen fastsetter hvem som skal ha tilsynsmyndighet etter loven.

(3) For tilsyn og sertifisering gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 13, 41 annet og tredje ledd, 43 til 46 og 48.

§ 12-2. Forvaltningstiltak

For forvaltningstiltak gjelder det som er bestemt i skipssikkerhetsloven §§ 49 til 52.

§ 12-3. Overtredelsesgebyr

(1) Dersom noen som har handlet på vegne av arbeidsgiveren, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 3-1, 3-3, 3-4 fjerde ledd, 3-9, 4-2, 4-3 tredje ledd, 5-16, kapittel 7 eller kapittel 11, jf. § 2-2 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge arbeidsgiveren overtredelsesgebyr.

(2) Dersom noen som har handlet på vegne av rederiet, har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av §§ 9-1 annet ledd eller 9-7, jf. § 2-4 annet ledd, eller en bestemmelse gitt i eller i medhold av noen av bestemmelsene som nevnt i første ledd, jf. § 2-4 første ledd, kan tilsynsmyndigheten ilegge rederiet overtredelsesgebyr.

(3) Overtredelsesgebyr etter første og annet ledd kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld.

(4) Ved avgjørelsen av om det skal ilegges overtredelsesgebyr og ved utmåling av gebyret skal det særlig legges vekt på:

a. hvor alvorlig overtredelsen er,

- b. om overtredelsen kunne ha vært forebygget gjennom interne systemer eller ved instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak,
- c. om overtredelsen er begått for å fremme arbeidsgiverens eller rederiets interesser,
- d. om arbeidsgiveren eller rederiet har hatt eller kunne oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
- e. om det foreligger gjentakelse,
- f. arbeidsgiverens eller rederiets økonomiske evne.

(5) Skipssikkerhetsloven §§ 55 fjerde ledd og 57 gjelder tilsvarende.

(6) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

§ 12-4. *Straff*

Med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som på vegne av arbeidsgiveren eller rederiet forsettlig eller grovt uaktsomt lar en arbeidstaker være ansatt på vesentlig andre vilkår enn de som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for arbeidstakeren. Ved vurderingen av om en overtredelse av første punktum er vesentlig, skal det særlig legges vekt på overtredelsens omfang og virkninger og graden av utvist skyld.

Kapittel 13. Øvrige bestemmelser

§ 13-1. *Ikraftttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.¹ De enkelte bestemmelser kan settes i kraft til ulik tid.

¹ Iflg. res. 21 juni 2013 nr. 730 trådte loven ikr. 20 aug 2013, med unntak av lovens kapittel 10 som trådte ikr. 1 jan 2014. Opphevelse av sjømannsloven 30 mai 1975 nr. 18 trådte ikr. 20 aug 2013, med unntak av lovens kapittel IIA som ble opphevet fra 1 jan 2014.

§ 13-2. *Endringer i andre lover*

Fra det tidspunkt loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i andre lover: – – –