Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

Rundskriv - Serie R

Nummer: RSR 05-2026

Dato: 29.06.2026

Saksnummer: 2023/101924-17

Fastsettelse av forskrift om endring av forskrift om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. - gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

1. Innledning

Sjøfartsdirektoratet har fastsatt forskrift om endring av forskrift om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv. (arbeidsavtaleforskriften), som ledd i gjennomføringen av direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet).

Fra før er nødvendige endringer i skipsarbeidsloven og i NIS-loven fastsatt, med ikrafttredelse 1. juli 2026[1]. Forskriftsendringene trer i kraft samme dato.

2. Høringsrunden og høringsuttalelser

Forskriftsendringene var på høring fra 19. februar til 21. mai 2024. Sjøfartsdirektoratet mottok i alt ti høringssvar i høringsperioden, hvorav fem var uten merknader. Det ble også mottatt fire tilleggskommentarer etter utløpet av høringsfristen. Høringsinnspillene, samt relevante tilleggskommentarer, gjennomgås under punkt 4 om endringene i arbeidsavtaleforskriften.

3. Bakgrunn

EU vedtok arbeidsvilkårsdirektivet 20. juni 2019. Direktivet ble vurdert som EØS-relevant, og ble vedtatt innlemmet i EØS-avtalen den 23. september 2024. Direktivet er per dags dato ikke trådt i kraft i EØS-avtalen på grunn av behov for parlamentsbehandling i alle tre EØS/EFTA-landene.

Formålet med arbeidsvilkårsdirektivet er først og fremst å forbedre arbeidstakeres arbeidsvilkår ved å fremme mer forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked. Videre er arbeidsvilkårsdirektivet et minimumsdirektiv, som betyr at minstekravene som beskrives, må gjennomføres i nasjonal rett med mindre annet følger direkte av direktivet. Utover minimumskravene står medlemsstatene fritt til å gi arbeidstakere sterkere rettigheter enn det som følger av direktivet. 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.

NFD sendte 1. september 2022 til høring forslag til endringer i lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) for gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet. I høringsnotatet fra september 2022 er det foretatt en detaljert gjennomgang av relevante bestemmelser i direktivet. I Sjøfartsdirektoratets høringsnotat ble det vedlagt regelverksspeil som synliggjør gjennomføringen av direktivet i lov og forskrift.

Arbeidsrett for sjøfolk og fiskere er i hovedsak regulert av skipsarbeidsloven og lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven), men også gjennom lov 12. juni 1987 nr. 48 om norsk

[1] Se Prop. 28 LS (2025–2026).

internasjonalt skipsregister (NIS-loven). Som det fremgår av NFDs høringsnotat om endringer i skipsarbeidsloven er det departementets vurdering at gjeldende regelverk i det vesentligste ivaretar de fleste forhold som innføres i arbeidsvilkårsdirektivet, men også at gjennomføring av direktivet ville kreve endringer i bl.a. arbeidsavtaleforskriften.

4 Nærmere om endringene i arbeidsavtaleforskriften

Til § 2 første ledd

Etter arbeidsvilkårsdirektivet skal arbeidstaker få opplysninger om egne arbeidsvilkår. Artikkel 3 stiller krav til hvordan disse opplysningene skal gis. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsgiver gi opplysningene skriftlig til arbeidstaker. Direktoratet foreslo at krav til å gi skriftlige opplysninger til arbeidstaker gjennomføres i arbeidsavtaleforskriften ved å utvide gjeldende krav til arbeidsavtalens innhold i forskriftens § 2 første ledd.

Advokatforeningen støtter systematikken i direktoratets forslag. NHO Sjøfart peker overordnet på at gjennomføringen av direktivet ikke må forsinke eller hindre prosesser knyttet til økt digitalisering og tilgjengelighet for vesentlig informasjon som begge parter i arbeidsforholdet har nytte av, som integrerte systemer for arbeidstid, skiftplaner og korrekt grunnlag for lønnskjøring.

Opplysningene som kreves etter arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav e punkt v og vi, og bokstav f, h, i, j, k, l, m og n, ble i høringen foreslått å kunne gis ved henvisning til relevante lover og forskrifter, eller ved tariffavtale som kommer til anvendelse på arbeidsforholdet dersom den inneholder disse opplysningene. Innspill til dette behandles samlet under § 2 annet ledd.

Til § 2 første ledd bokstav e punkt v

Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav g, hvor det står at det skal opplyses om varigheten av og vilkårene for eventuell prøvetid. Det presiseres at arbeidsgiver skal opplyse om *varighet av og vilkår for* eventuell prøvetid. Det er gjort mindre språklige endringer i bestemmelsen sammenlignet med høringsforslaget.

Det norske maskinistforbund (DNMF) støtter endringen.

Til § 2 første ledd bokstav e punkt vi

Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav j, hvor det står at det skal opplyses om den *fremgangsmåten* som skal følges for å bringe arbeidsforholdet til opphør, herunder formelle krav og oppsigelsesfrister. Om oppsigelsesfristen ikke kan angis eksakt, skal arbeidstaker motta informasjon om hvordan denne fastsettes.

DNMF anser at endringen er nødvendig for gjennomføringen av direktivet.

Til § 2 første ledd bokstav f

Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav k, hvor det er spesifisert at de ulike komponentene som utgjør lønnen, skal angis særskilt, og at det skal opplyses om utbetalingsmåte og hyppigheten av utbetalingen.

Begrepet «lønn» i bestemmelsen erstattes med begrepet «løpende tidslønn eller annet arbeidsvederlag». Begrepet «løpende tidslønn» ble introdusert i skipsarbeidsloven for å klargjøre avgrensningen mot «lott/resultatbaserte vederlag» på fiske- og fangstfartøy[2]. Med «løpende tidslønn» menes lønn som på forhånd er avtalt til fast beløp per måned eller annen tidsperiode, og som løper uavhengig av vakt- og friperioder (turnus)[3]. Det følger av skipsarbeidsloven § 4-2 første ledd at utbetaling av lønn skal skje minst én gang i måneden.

[2] Se NOU 2012: 18 Rett om bord – Ny skipsarbeidslov punkt 11.3.2 første avsnitt.
[3] Se Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) punkt 11.2.1 syvende avsnitt.

Med «annet arbeidsvederlag» siktes det først og fremst til lott, samt eventuell timebetaling som ofte kombineres med lott på fiske- og fangstfartøy. Endringen innebærer en tydeliggjøring av at annet arbeidsvederlag er et alternativ til løpende tidslønn. Dersom en arbeidstaker skulle få vederlag både i form av lott og løpende tidslønn, skal de deler av bestemmelsen som retter seg mot "lønn" gjelde for den delen av vederlaget som utgjør den løpende tidslønnen. Etter tidligere forskrift falt lott inn under punktet «andre arbeidsvilkår» i § 2 første ledd bokstav k.

DNMF påpeker at endringen, som tidligere forskriftstekst, ikke stiller krav til opplysninger om lønn i arbeidsavtalen. Mange av tariffavtalene er imidlertid minstelønnsoverenskomster, og teksten bør fange opp behovet for å klargjøre lønn i slike tilfeller. DNMF foreslår derfor å innta en presisering om at der det er avtalt vilkår som er gunstigere for arbeidstakeren enn det som følger av tariffavtalen, skal forskjellen mellom det avtalte og det tariffestede opplyses i arbeidsavtalen.

Norsk sjøoffisersforbund (NSOF) peker på at det i mange tilfeller kun skrives «ihht tariff» i arbeidsavtalen. Det bør derfor inntas en presisering av enten navngitt tariffavtale eller som i arbeidsmiljølovens § 14-6 første ledd bokstav m siste setning «opplysninger om hvem tariffpartene er». Der tariffavtalen har minstelønnssats er det også behov for at oppstartslønn presiseres.

Sjømannsforbundet peker også på at det må henvises til riktig forbund og konkret tariffavtale. Det bør beskrives på baksiden av arbeidsavtaleformularet hva som menes med «de ulike komponentene som utgjør avtalt løpende tidslønn». Avtalen skal reflektere hva som er avtalt og da må også rederitillegg fremgå eller vises til i arbeidsavtaler.

Sjøfartsdirektoratet er av den oppfatning at både tidligere og foreslått ordlyd betyr at det må oppgis hvilken tariffavtale som kommer til anvendelse på arbeidsforholdet. Av hensyn til at det oppleves som en utfordring at det i praksis ikke angis konkret hvilken tariffavtale som gjelder for arbeidsforholdet, har direktoratet allikevel fastsatt en presisering av at avtalen skal angis ved tittel eller navn på partene. Slik forslaget var utformet, ved at lønnsopplysninger kun skulle oppgis der det ikke foreligger tariffavtale som kommer til anvendelse for arbeidsforholdet, ser direktoratet også at det med fordel kan presiseres at der det foreligger tariffavtale, men er avtalt gunstigere vilkår, må disse fremgå av arbeidsavtalen.

Til § 2 første ledd bokstav g
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav d, hvor det står at det skal opplyses om *datoen for arbeidsforholdets begynnelse*.

Det følger av skipsarbeidsloven § 4-1 første ledd at lønn løper fra og med den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra og med den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten. Av tidligere arbeidsavtaleforskrift § 2 første ledd bokstav g, fulgte det at arbeidsavtalen skulle inneholde opplysninger om den dagen lønnen skal løpe fra, samt hvor lang tid reisen forutsettes å ta hvis lønnen er fastsatt for en bestemt reise. Det var derfor nødvendig å presisere at det skal opplyses om arbeidsforholdets oppstartsdato for å gjennomføre direktivets krav.

DNMF støtter at det inntas plikt om å opplyse om arbeidsforholdets begynnelse. Samtidig er det sikker rett at lønnsplikten begynner å løpe når arbeidstaker på skip begynner sin reise til skipet, og dette må fremgå av forskriften. DNMF foreslår derfor en endring i ordlyden.

Sjømannsforbundet støtter også endringen, men minner om at lønn iht. sal. § 4-1 starter å løpe «… fra og med den dagen som er fastsatt i arbeidsavtalen, men senest fra og med den dagen arbeidstaker tiltrer tjenesten.» Mange sjøfolk har lang reisevei, og arbeidsgiver bestiller og betaler reisene. At lønn løper fra den dagen reisen tiltres fremgikk uttrykkelig av sjømannsloven § 21, og forarbeidene til skipsarbeidsloven fastslår at rettstilstanden skulle videreføres på dette punktet. At dette ikke eksplisitt fremgår av regelverkstekst medfører en risiko for at arbeidsgivere og sjøfolk kan inngå avtaler hvor lønnen starter fra

tiltredelse om bord. Det foreslås derfor at det i forskriften og på formularet uttrykkelig fremgår at lønnen senest skal gjelde fra og med reisen starter dersom arbeidstakeren må reise for å komme frem til skipet.

NSOF støtter forslaget til Sjømannsforbundet.

Sjøfartsdirektoratet noterer innspillet om presisering i bokstav g om reise til skipet, men vurderer at en slik endring ville krevd nærmere vurdering og høring. Innspillet tas derfor ikke til følge.

Til § 2 første ledd bokstav k
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav h, hvor det står at det skal opplyses om rett til utdannelse/opplæring som arbeidsgiver eventuelt tilbyr.

Direktoratet mener at det vil være mest nærliggende å bruke samlebegrepet «kompetanseutvikling». I den forbindelse vises det til at skipsarbeidsloven § 10-2 første ledd bokstav b omtaler «opplæring og annen kompetanseutvikling», og at begrepet «kompetanseutvikling» er foreslått brukt i arbeidsmiljøloven § 14-6 for gjennomføring av direktivets artikkel 4 annet ledd bokstav h. Plikten til å gi opplysninger om kompetanseutvikling gjelder dersom arbeidsgiveren faktisk tilbyr kompetanseutvikling. Direktoratet vurderer det slik at plikten omfatter informasjon om krav på kompetanseutvikling som følger av (tariff)avtale, arbeidsgiverpolicy, eller lignende. Bestemmelsen innebærer en informasjonsplikt med hensyn til omfanget av opplæring og generell opplæringspolitikk, og vil ikke innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om kompetanseutviklingen eller til å liste opp alle tilbud i den forbindelse. Presiseringen i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav h om at bestemmelsen gjelder rett til kompetanseutvikling arbeidsgiveren «eventuelt» tilbyr, tilsier at bestemmelsen ikke er ment å omfatte grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold.

DNMF mener at informasjon om kompetanseutvikling burde vært opplyst om i arbeidsavtalen, og ikke ved henvisning til tariff. Det må uansett stilles krav til at arbeidsavtalen uttrykkelig nevner vilkår som går lenger enn det som fremgår av lovverk og tariffavtale for å oppfylle direktivets krav.

NSOF peker på at det følger av direktivets fortale avsnitt (17) at det er omfanget per år som skal opplyses om. Endringen foreslått av Sjøfartsdirektoratet er en direkte avskrift av artikkelen i direktivet, uten at det ses hen til de utdanningskrav som allerede stilles til sjøs. Arbeidsavtalen bør inneholde opplysninger om den utdannelse/kompetanseutvikling arbeidsgiver eventuelt tilbyr i tillegg til det som fremgår av lov- og avtaleverk for å kunne oppfylle direktivet på dette punktet.

Sjømannsforbundet stiller spørsmål ved om det er forventet at arbeidsgiver oppgir at det tilbys f.eks. grunnleggende sikkerhetsopplæring, oppfriskningskurs og kurs i passasjer- og krisehåndtering, og peker på at det ikke er realistisk at partene vil kunne ramse opp alle obligatoriske kurs. Sjømannsforbundet foreslår derfor at det kun er opplæring som ikke er obligatorisk som bør opplyses om i arbeidsavtalen. I ASH-forskriften § 1-3 bør også endres slik at det presiseres at opplæring skal regnes som arbeidstid og være betalt, og så langt mulig tas innenfor normal arbeidstid. Bestemmelsen i ASH-forskriften bør også hjemles i skipssikkerhetsloven § 16.

Advokatforeningen støtter Sjøfartsdirektoratets valg av ordlyd når det gjelder «kompetanseutvikling».

Sjøfartsdirektoratet vurderer at det også for opplysningsplikten i bokstav k er aktuelt å oppfylle denne, eller deler av denne, ved henvisning til lov, forskrift og tariff, se kommentar til § 2 andre ledd. Arbeidsgiver må selv vurdere i hvilken grad de tilbyr kompetanseutvikling som faller innenfor informasjonsplikten. Som nevnt i høringen vil dette ikke innebære en plikt for arbeidsgiver til å gi detaljert informasjon om kompetanseutviklingen eller til å liste opp alle tilbud i den forbindelse, men at informasjon om krav på kompetanseutvikling som følger av (tariff)avtale, arbeidsgiverpolicy, eller lignende skal gis.

Når det gjelder innspill til endring i ASH-forskriften er dette notert. Samtidig viser direktoratet til departementets vurdering i høringsnotatet for endringer i skipsarbeidsloven punkt 4.7 om direktivets artikkel 13, som forplikter medlemsstatene til å sikre at utdannelse som arbeidsgiver plikter å tilby arbeidstaker etter EU-retten, nasjonal rett eller tariffavtaler, skal være gratis for arbeidstakeren, telle som arbeidstid og så langt som mulig foregå i arbeidstiden, herunder konklusjonen om at det ikke er behov for lov- eller forskriftsendringer på dette punktet.

Til § 2 første ledd bokstav l
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav i, hvor det står at det skal opplyses om varigheten av retten til fravær med lønn. Hvis det ikke er mulig å angi dette på det tidspunktet informasjon skal gis, skal det informeres om reglene for tildeling og fastsettelse av betalt fravær. Det er gjort mindre språklige endringer i bestemmelsen sammenlignet med høringsforslaget.

Direktoratet legger til grunn at bestemmelsen kun forplikter arbeidsgiver til å gi skriftlig opplysning om arbeidstakers rett til fravær betalt av arbeidsgiver, samt varigheten av fraværet eller reglene for tildeling og fastsettelse av slikt fravær der dette ikke er mulig å angi. Direktoratet forstår arbeidsvilkårsdirektivet slik at dette vil omfatte både lønnet fravær som man har lovfestet krav på, men også fravær som ikke er lovfestet, og hvor krav på betaling følger av individuell eller kollektiv avtale, og fravær der rett til både fravær og betaling følger av avtale. Direktoratet mener imidlertid at ikke alle ytelser fra arbeidsgiver som utbetales i forbindelse med fravær, omfattes, og at det ikke er naturlig å innfortolke ulike typer erstatning eller forsikringsytelser mv. i begrepet betalt «fravær».

DNMF mener at det må stilles krav om at arbeidsavtalen uttrykkelig nevner vilkår som går lenger enn det som fremgår av lovverk og avtale. Rent praktisk vil denne endringen kunne bøte på utfordringer med muntlige tilsagn eller eposter med lovnader om ekstra ferieuke eller annet fravær. Innspillet behandles i forbindelse med § 2 andre ledd.

Til § 2 første ledd bokstav m
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav l, hvor det stilles krav til at det opplyses om arbeidstid mv. der arbeidsmønsteret er helt eller overveiende forutsigbart. Det skal i så fall opplyses om lengden på arbeidstakers normale arbeidsdag eller -uke, eventuelle ordninger for arbeid ut over avtalt arbeidstid og betaling for dette, samt ordninger for vaktendringer der dette er relevant. Det var i høringen foreslått å bruke ordlyden «overtid», som også tidligere var brukt i § 2 første ledd bokstav f, men direktoratet har i tråd med endringen i arbeidsmiljøloven § 14-6 valgt å bruke ordlyden «arbeid utover avtalt arbeidstid» i fastsatt forskrift. Dette fordi «overtid» verken er definert i skipsarbeidsloven eller skipssikkerhetsloven, og fordi det pågår arbeid for å avklare EØS-rettens krav til betaling ved arbeid utover avtalt arbeidstid ved deltidsarbeid.

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 direktoratets mening falle inn under arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 annet ledd bokstav l – også når arbeidstiden er lagt til ulike tider på døgnet eller til ulike perioder. Skift- og turnusarbeid etter et rullerende og forutsigbart oppsett er et eksempel på dette. Dette understøttes av at artikkel 4 annet ledd bokstav l har en egen bestemmelse om vaktendringer. Direktivets artikkel 2 inneholder en definisjon av «arbeidsmønster» i bokstav c: arbeidsmønster er måten arbeidstiden organiseres og fordeles etter et bestemt mønster som fastlegges av arbeidsgiveren. Det er arbeidsgiver som hovedsakelig bestemmer arbeidstiden, jf. definisjonen av «arbeidsmønster». Arbeidsforhold der arbeidstiden utelukkende bestemmes av arbeidstakeren selv, faller dermed utenfor bestemmelsenes virkeområde.

Direktivets krav om å opplyse om lengden på den normale arbeidsdagen eller -uken og plikten til å opplyse om ordninger for vaktendringer, der dette er relevant, tas inn i forskriftens § 2 første ledd

bokstav m. Videre presiseres direktivets krav om at det skal opplyses om eventuelle ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid.

Direktivets krav om at det skal opplyses om betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid er gjennomført i arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav f.

DNMF mener at bestemmelsen vil ha liten betydning ettersom kravet kan oppfylles ved henvisning til tariffavtale. Det påpekes at det er viktig at tariffavtalen nevnes ved navn.

Sjømannsforbundet er enig i at dette bør tas inn som et krav, men henviser til at det, i likhet med arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j, bør angis at plassering av arbeidet skal fremgå av arbeidsavtalen. Det samme gjelder grunnlaget for å beregne når arbeidet skal utføres ved periodevist arbeid, må omfattes.

NHO Sjøfart mener at særregler for helt eller overveiende uforutsigbare arbeidsforhold ikke har relevans for norske forhold. Ansatte på sjøen er rederiansatte, og kan seile på ulike fartøy med forskjellige arbeidstidsordninger og lønnssystemer. Arbeidsavtalen kan derfor ikke være for rigid, og det vil påføre rederiene administrative byrder om arbeidsavtalene må endres ved fartøybytte.

Innspillet fra DNMF om referanse til tariffavtale behandles til § 2 annet ledd. Når det gjelder innspillet fra Sjømannsforbundet bemerker Sjøfartsdirektoratet at arbeidsmiljølovens krav om at plassering skal oppgis ikke er nytt ved gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet. Det antas at det i innspillet er ment at skip/reiserute/samband eller lignende skal oppgis i arbeidskontrakten. Det fremgår allerede av § 2 første ledd bokstav c at fartøyets navn skal angis når det gjelder tjeneste på ett fartøy, og bokstav e bokstav i-iii at ansettelse med rett og plikt til å tjenestegjøre på flere fartøy, bestemt tidsrom eller bestemt reise skal oppgis. Direktoratet vurderer at dette vil gi tilstrekkelig konkretisering, og vil ikke fastsette et ytterligere krav om å oppgi plassering uten eventuell nærmere vurdering og høring. Direktivet krever ikke at dette oppgis i arbeidsavtalen.

Videre foreslår Sjømannsforbundet som nevnt at dersom arbeidet utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, med henvisning til arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j. Sjøfartsdirektoratet forstår det slik at denne bestemmelsen i aml. gjennomfører direktivets krav knyttet til opplysningsplikt ved uforutsigbare arbeidsmønster, men samtidig at bestemmelsen først og fremst er inntatt med sikte på å øke forutsigbarheten ved deltidsarbeid. Bestemmelsen har også en kobling til arbeidsmiljølovens § 10-3 om arbeidsplan, som ikke finnes tilsvarende i skipsarbeidsloven eller i skipssikkerhetsloven. Sjøfolk og fiskere er unntatt direktivets krav om opplysninger knyttet til arbeidstid ved helt eller overveiende uforutsigbart arbeidsmønster (artikkel 4 tredje ledd bokstav m). Direktoratet vil derfor ikke fastsette et slikt krav uten eventuell nærmere vurdering og høring.

Til § 2 annet ledd
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 tredje ledd om adgang til å gi informasjon i form av å vise til lover og forskrifter som fastsetter krav som er relevante for opplysninger som skal tas inn i arbeidsavtalen, eller til tariffavtale som kommer til anvendelse på arbeidsforholdet dersom den inneholder disse opplysningene. Arbeidsavtaleforskriften § 2 annet ledd endres for å gjenspeile denne muligheten for henvisninger.

Arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 4 tredje ledd åpner for at enkelte av opplysningene i artikkel 4 annet ledd bokstav g til l og bokstav o, kan gis ved at det i arbeidsavtalen vises til lover, forskriftsbestemmelser eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene (merk at bokstav o ikke gjelder for sjøfolk og fiskere). Etter arbeidsavtaleforskriften vil det følgelig være tilstrekkelig med slike henvisninger for å gi arbeidsavtalen et innhold som oppfyller § 2 første ledd bokstav e punkt v og vi, og bokstav f, h, i, j, k, l, m og n.

Direktoratet er av den oppfatning at muligheten til å gi informasjon ved henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler vil lette de administrative byrdene som påhviler arbeidsgiver. Videre mener direktoratet at henvisningene vil innebære at arbeidstakeren får tilstrekkelig informasjon, og påpeker i den forbindelse at det skal vises til relevant tariffavtale i arbeidsavtalen, jf. arbeidsavtaleforskriften § 2 første ledd bokstav f, at informasjon om relevant regelverk skal være tilgjengelig om bord, jf. skipsarbeidsloven § 9-6 første ledd, samt at dette er lett tilgjengelig på lovdata.no og sdir.no, og at både kopi av arbeidsavtale og tariffavtale som utgjør en del av arbeidsavtalen skal være tilgjengelig om bord på skipet, jf. skipsarbeidsloven § 9-6 annet ledd.

DNMF peker på at gjennomføringen av direktivet svekkes når det åpnes for å gi opplysningene indirekte, særlig for sentrale elementer som størrelsen på lønn og tilleggsytelser. DNMF mener at det ikke er tilstrekkelig å henvise til tariffavtale, lov eller forskrift for krav i arbeidsavtalen iht. MLC og WFC, dvs. bokstav h, i og j. Videre påpekes det at lønn og andre arbeidsvilkår som regel er fastsatt som minimumsvilkår i maritime overenskomster, og det må derfor gjøres en tilføyelse i § 2 andre ledd om at opplysninger «*med unntak av avtalte vilkår som er gunstigere for den ansatte enn det som fremgår av den tariffavtale som angår arbeidsforholdet*» kan gis i arbeidsavtalen ved å vise til tariff, lov eller forskrift. Det bør videre presiseres at den relevante tariffavtalen må navngis.

NSOF mener at forslaget ikke vil oppfylle direktivets krav når det gjelder henvisning til lønnens størrelse, ettersom mange tariffavtaler er minstelønnsavtaler med tilhørende lokal lønnsdannelse. Den reelle lønnen vil da være høyere enn det som fremgår av tariffavtalen, og det foreslås derfor samme presisering som DNMF.

Advokatforeningen støtter forslaget, som er tilsvarende aml. § 14-6 (2). Dette innebærer etter Advokatforeningens syn en fornuftig balanse av informasjonsbehovet for den enkelte arbeidstaker og den administrative byrden for den enkelte arbeidsgiver.

NHO Sjøfart mener det er viktig at mulighetene til å henvise til tariffavtaler ikke svekkes, og forutsetter at henvisning til tariffavtale kan skje gjennom generell henvisning, og ikke til konkrete bestemmelser.

Sjøfartsdirektoratet vil først påpeke at en grunnleggende forutsetning for å kunne benytte adgangen i § 2 andre ledd til å oppfylle opplysningsplikten i første ledd, er at det som er avtalt klart fremgår av den lov, forskrift eller tariffavtale en henviser til. Dersom det er avtalt gunstigere vilkår enn det som fremgår av lov, forskrift eller tariffavtale, vil det derfor ikke være tilstrekkelig å henvise til disse uten at en nærmere angivelse av vilkårene fremgår i selve arbeidsavtalen. Direktoratets vurdering er at dette fremgår av ordlyden som var foreslått, ved at det angis at det er opplysninger som kreves etter første ledd som kan gis ved henvisning. Se imidlertid presisering i første ledd bokstav f.

At arbeidsavtalen skal *vise til relevante* lover, forskrifter og tariffavtaler tilsier også at det må fremgå *hvilke* lover, forskrifter og tariffavtaler det henvises til. Direktoratet har allikevel fastsatt en presisering av at det må angis tittel og/eller navn på partene i tariffavtalen det henvises til.

Sjøfartsdirektoratet er ikke enig i DNMFs vurdering om at det med bakgrunn i MLC og WFC ikke er anledning til å oppfylle opplysningsplikten i § 2 første ledd bokstav h, i og j ved henvisning til lov, forskrift eller tariff. Som beskrevet til § 6 første ledd har disse ILO-konvensjonene bestemmelser om krav til arbeidsavtalens innhold som inkluderer opplysningene i forskriftens § 2 første ledd bokstav h, i og j, samt krav om at en kopi av arbeidsavtalen til enhver tid skal være tilgjengelig for inspeksjon om bord. Direktoratets vurdering er at både MLC og WFC tillater at slike opplysninger gis ved henvisning til lov, forskrift og tariffavtale, i tråd med etablert praksis i lov og tariff. Selv om punktene må angis i arbeidsavtale vil det praktiske være at utfyllende informasjon står beskrevet i tilhørende dokumenter. Relevante lover, forskrifter og tariffavtaler må være tilgjengelige om bord, jf. sal. § 9-6, og kravet til tilgang på opplysninger ved inspeksjon vil dermed være ivaretatt.

Til § 2 nytt fjerde ledd
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 5, jf. artikkel 4 annet ledd bokstav f, om at det skal gis informasjon om innleievirksomhet innen én måned etter første arbeidsdag dersom denne informasjonen ikke er gitt tidligere.

Direktoratet forutsetter at krav til opplysningenes form i arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 5 best vil ivaretas ved at det stilles krav til at opplysningene i artikkel 4 annet ledd inngår i arbeidsavtalen. I den forbindelse vises det også til at de fleste punktene i artikkel 4 annet ledd allerede følger av arbeidsavtaleforskriftens krav til arbeidsavtalens innhold, jf. forskriftens § 2 første ledd.

Dersom det ikke er informert om hvem rederiet er i forbindelse med inngåelsen av arbeidsavtalen, følger det av arbeidsavtaleforskriften § 2 tredje ledd at arbeidsgiveren skal informere arbeidstakeren om hvem rederiet er så snart arbeidsgiveren har denne informasjonen. For å sikre at arbeidstakeren får informasjon om hvem som er innleievirksomhet også når innleievirksomheten ikke er rederiet, inntas en presisering i nytt siste punktum om at arbeidsgiver også plikter å informere arbeidstaker om annen innleievirksomhet enn rederiet. Informasjonen skal gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker. Dette utelukker at arbeidsgiver gir felles informasjon i form av for eksempel oppslag på arbeidsgivers intranett.

DNMF støtter endringen.

Til § 2 nytt femte ledd
Endringen er ment å gjennomføre arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 6, som pålegger medlemsstatene å sikre at arbeidsgiver gir skriftlig informasjon til hver enkelt arbeidstaker om endringer i arbeidsforholdet.

For sjøfart begrenser denne plikten seg til de vilkårene som arbeidsgiver er pålagt å opplyse om etter artikkel 4 annet ledd. Informasjonen skal gis ved første anledning, og senest den dagen endringene trer i kraft. Det følger av artikkel 6 annet ledd at informasjonsplikten ikke gjelder for endringer som kun reflekterer en endring i de lovene, forskriftene, vedtektene eller tariffavtalene som det er referert til i arbeidsavtalen.

Detaljene i artikkel 6 tas inn i arbeidsavtaleforskriften § 2 nytt femte ledd, fordi hensynet til et klart og brukervennlig regelverk taler for at forskriften presiserer arbeidsgivers plikt til å opplyse om *vesentlige* endringer i arbeidsforholdet, jf. skipsarbeidsloven § 3-1 første ledd annet punktum.

DNMF støtter endringen.

Til § 3 tredje ledd
Arbeidsavtaleforskriften er fastsatt med hjemmel i skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd. Skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd kan frem til 30. juni 2026 fravikes i tariffavtale for NIS-skip med hjemmel i NIS-loven § 8 første ledd. Med virkning fra 1. juli 2026 strykes skipsarbeidsloven § 3-1 fjerde ledd fra NIS-loven § 8 første ledd, og det vil da ikke lenger være mulig for tariffpartene å avtale at arbeidsavtaleforskriften ikke skal gjelde for NIS-skip.

Ved at NIS-loven § 8 endres, vil arbeidsavtaleforskriften gjelde for arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på norske skip og flyttbare innretninger, herunder NIS-skip. Direktoratet foreslo derfor å endre arbeidsavtaleforskriften § 3 tredje ledd, slik at forskriftens krav om bruk av Sjøfartsdirektoratets formular for arbeidsavtale likevel ikke gjelder for NIS-skip, på samme måte som fiske- og fangstfartøy er unntatt fra kravet. For ordens skyld nevnes det at arbeidsvilkårsdirektivet ikke har krav om bruk av bestemte formularer som er utarbeidet av medlemsstatene. Det bemerkes i denne forbindelse at formularet vil kunne brukes på frivillig basis for NIS-skip, men at arbeidsgiver i så tilfelle også vil måtte passe på at det i arbeidsavtalen uttrykkelig angis at den er underlagt norsk rett og norske domstoler, men at sak mot rederiet i anledning den ansattes tjeneste på skipet kan anlegges enten ved norsk domstol eller ved domstol i det land hvor den ansatte har sitt bosted, jf. NIS-loven § 6 fjerde ledd.

Etter Sjøfartsdirektoratets syn vil et slikt unntak være hensiktsmessig fordi det er direktoratets inntrykk at rederier med NIS-skip bruker bemanningsbyråer eller arbeidsgivere som ikke benytter formularet som er fastsatt av direktoratet. Et krav om at direktoratets formular skal brukes med mindre noe annet er tariffestet, vil derfor sannsynligvis innebære et stort antall søknader om godkjenning av andre formularer enn direktoratets formular. I så tilfelle ville saksbehandlingstiden ha blitt svært lang grunnet de begrensede ressursene som direktoratet har til rådighet på dette saksområdet.

Kravene til arbeidsavtalens innhold følger av skipsarbeidsloven § 3-1 og arbeidsavtaleforskriften § 2, og disse kravene også vil gjelde for NIS-skip selv om direktoratets formular for arbeidsavtale ikke brukes. Videre vil arbeidsavtalens innhold være gjenstand for flaggstats- og havnestatsinspeksjoner om bord på norske fartøy, både i forbindelse med sertifisering av skip og annen tilsynsvirksomhet.

DNMF mener at det ikke kan ses på som en vanskelighet for arbeidsgivere med NIS-fartøy å bruke et standardisert formular som finnes på norsk og engelsk. Direktoratets forslag støttes derfor ikke nå når det materielle innholdskravet er det samme for avtaler i NOR og NIS.

NSOF mener også at formularet bør brukes på NIS-skip. Formularet finnes på norsk og på engelsk, og bør ikke være vanskelig å bruke. Dersom en ikke bruker skjemaet vil det være vanskeligere å kontrollere at pliktige opplysninger er gitt.

Sjømannsforbundet mener at bruk av formularet bør være obligatorisk på NIS-skip. Sjømannsforbundet har erfart at dette formularet i praksis brukes for arbeidsforhold på NIS-skip, også for sjøfolk som ansettes gjennom bemanningsbyrå.

Advokatforeningen skriver at det gis lite informasjon i høringsnotatet om vurderingen av grunnlaget og/eller behovet for det foreslåtte unntaket. Det gis ikke informasjon om bruken av den eksisterende hjemmelen for unntak i tariffavtale, og heller ikke beskrivelse av ulempen knyttet til bruk av formularet særlig for NIS-skip, sammenlignet med det området formularet kreves brukt. Advokatforeningen anbefaler at dette utredes og vurderes nærmere.

Sjøfartsdirektoratet noterer seg at sjømannsorganisasjonene er samstemte om at direktoratets formular bør brukes på NIS-skip. På bakgrunn av ulike oppfatninger om hva som er praksis for bruk av formularet i dag har Sjøfartsdirektoratet innhentet ytterligere informasjon som tilsier at direktoratets formular er i bruk på NIS-skip til en viss grad, men i mindre grad for utenlandske ansatte. Fagforeninger for utenlandske ansatte kan også ha egne ønsker/krav om bruk av avtaleformular. Dette tilsier at innføringen av et slikt krav kan ha større administrative konsekvenser, og på grunn av uklarhet knyttet til dette har direktoratet fastsatt unntaket som ble foreslått i høringen, og viderefører på den måten dagens praksis ved at bruken av formularet ikke vil være obligatorisk for NIS-skip.

Til § 6 første ledd

Av hensyn til internasjonale krav til arbeidsavtalens innhold og krav til dokumentasjon om bord på skip, som stammer fra ILO-konvensjonene MLC for sjøfolk og WFC for fiskere, må det etter direktoratets vurdering gjøres endringer i arbeidsavtaleforskriften § 6 første ledd for å sikre at ILO-konvensjonenes dokumentasjonskrav oppfylles.

I motsetning til overgangsordningen for tilleggsopplysninger som følger av arbeidsvilkårsdirektivet, jf. nedenstående om § 6 nytt tredje ledd, er det ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver på forespørsel fra arbeidstakeren sørger for skriftlige opplysninger om rettighetene etter forskriftens § 2 første ledd bokstav h om omfanget av årlig ferie med lønn, eller eventuelt formelen som er benyttet for å beregne den, bokstav i om sykepenger og trygdeytelser som arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakeren er dekket av, og bokstav j om arbeidstakerens rett til hjemreise etter gjeldende overgangsbestemmelse. Kravet om

at disse opplysningene alltid skal fremgå av arbeidsavtalen eller vedlegg til denne videreføres derfor i § 6 første ledd, jf. § 6 nåværende annet ledd.

Begrunnelsen for dette, er at ovennevnte ILO-konvensjoner har bestemmelser om krav til arbeidsavtalens innhold som inkluderer opplysningene i forskriftens § 2 første ledd bokstav h, i og j, samt krav om at en kopi av arbeidsavtalen til enhver tid skal være tilgjengelig for inspeksjon om bord. Rederiets plikt til å legge til rette for tilsyn med oppfyllelsen av ILO-konvensjonenes krav til arbeidsavtalens innhold er særskilt reflektert i skipsarbeidsloven § 9-6 annet ledd, jf. § 12-1 tredje ledd.

DNMF støtter endringen.

Til § 6 annet ledd
I høringen foreslo Sjøfartsdirektoratet at kravet til bruk av Sjøfartsdirektoratets nye formular for arbeidsavtale begrenses til arbeidsavtaler som inngås fra og med datoen for gjennomføring av arbeidsvilkårsdirektivet i norsk rett. Ettersom fastsettelsen av forskriften skjer kort tid før ikrafttredelsesdato, har Sjøfartsdirektoratet sett det nødvendig å sette et senere skjæringstidspunkt for kravet. At arbeidsvilkårsdirektivet ikke er trådt i kraft i EØS-avtalen gir et handlingsrom knyttet til datoen for oppfyllelse av kravene. Ordlyden endres også slik at overgangsbestemmelsen gjelder for opplysningskravene i § 2 første ledd generelt, og ikke kun for bruk av Sjøfartsdirektoratets formular. For å hensynta at arbeidsgiver vil ha behov for en omstillingsperiode før de nye arbeidsavtalene tas i bruk, fastsettes 1. oktober 2026 som frist for dette. Det tas sikte på at Sjøfartsdirektoratets formular vil være oppdatert i løpet av juli 2026, og dette vil da gi arbeidsgivere tilstrekkelig tid til å ta dette i bruk.

Det kom ikke høringsinnspill til bestemmelsen.

Til § 6 nytt tredje ledd
Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å endre arbeidsavtaler inngått før 1. oktober 2026, jf. § 6 nytt tredje ledd. Formålet med overgangsbestemmelsen er å begrense arbeidsgivers administrative byrder knyttet til oppdatering av arbeidsavtaler som blir inngått før kravet om å innta nye opplysninger trer i kraft, jf. § 6 annet ledd. For arbeidsforhold som er inngått før denne datoen skal arbeidsgiveren likevel, dersom arbeidstakeren ber om dette, sørge for at arbeidstakeren får en oppdatert arbeidsavtale eller vedlegg til denne som inneholder alle opplysninger i 2 første ledd som er relevante for arbeidsforholdet. Se arbeidsvilkårsdirektivet artikkel 22 om overgangsordninger i denne forbindelse.

Direktoratet foreslo en tidsfrist for svar fra arbeidsgiver for at det skal være enklere både for arbeidstaker og arbeidsgiver å forholde seg til bestemmelsen. Forslaget til § 6 nytt tredje ledd innebar derfor at arbeidsgiveren skulle sørge for at arbeidstakeren får en oppdatert arbeidsavtale eller vedlegg til denne som inneholder alle opplysninger i § 2 første ledd som er relevante for arbeidsforholdet så snart som mulig og senest to måneder etter at arbeidstakeren har sendt anmodningen.

DNMF peker på at gjennomføringen av direktivet svekkes når det ikke stilles krav om at alle eksisterende avtaler suppleres med de nye opplysningskravene. Videre mener DNMF at direktivets artikkel 22 begrenser muligheten til å tillate overgangsordninger til arbeidsavtaler inngått før 1. august 2022. Forskriften må dermed utformes slik at den pålegger arbeidsgiverne å supplere opplysninger om arbeidsvilkårene, uten at den ansatte har tatt initiativ til å få disse opplysningene, dersom arbeidsavtalen er inngått etter 1. august 2022. Fristen for å supplere opplysninger kan uansett ikke være så lang som to måneder. En så lang frist strider med intensjonen bak reglene i direktivet, hvor det angis frister for når opplysninger skal gis. Det vises til artikkel 5 første ledd, som angir enten syv dager eller en måned etter ansettelsen som frister for opplysninger som skal gis i forbindelse med ansettelse. Det bør derfor ikke settes lengre frister for supplering av opplysninger.

Sjøfartsdirektoratet vurderer at en overgangsbestemmelse om supplering av opplysninger ved forespørsel vil ivareta balansen mellom arbeidstakers behov for opplysninger og arbeidsgivers

administrative byrde. Direktoratet vurderer videre at direktivet ikke stenger for en overgangsbestemmelse som går ut over 1. august 2022. Norge er ikke bundet av direktivkravene før direktivet trer i kraft i EØS-avtalen, og ettersom dette enda ikke har skjedd gir dette et handlingsrom for dato for ikrafttredelse av endringene i norsk rett, herunder overgangsbestemmelser. Tilsvarende overgangsbestemmelse ble fastsatt i arbeidsmiljøloven, med skjæringspunkt da lovendringene trådte i kraft 1. juli 2024.

Direktoratet mener at det vil være tilstrekkelig å fastsette at dokumentasjonen etter direktivets artikkel 5 skal sendes så snart som mulig og senest to måneder etter at anmodningen fra arbeidstakeren er sendt. Dette er i tråd med tidsfristen for tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven, og direktoratet ser ikke grunn til at fristen skal være annerledes overfor sjøfolk og fiskere. Bestemmelsen må også ses i sammenheng med § 6 nytt fjerde ledd om at arbeidsgiveren i alle tilfeller skal sørge for at rettighetene som følger av forskriftens § 2 første ledd til enhver tid er oppfylt.

Til § 6 fjerde ledd
Forutsetningen for overgangsordningen i § 6 er at arbeidsgiveren i alle tilfeller skal sørge for at rettighetene som følger av forskriftens § 2 første ledd, til enhver tid er oppfylt, jf. forskriftens § 6 tidligere annet ledd. Denne presiseringen videreføres i § 6 nytt fjerde ledd, og vil også gjelde for den delen av overgangsordningen som følger av arbeidsvilkårsdirektivet.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser av forskriftsendringene
Samlet sett vurderer direktoratet det slik at forskriftsendringene får relativt begrensede økonomiske og administrative konsekvenser, både for privat og offentlig virksomhet.

Skipsarbeidsloven og arbeidsavtaleforskriften pålegger allerede arbeidsgiver å opplyse arbeidstaker om en rekke aspekter ved arbeidsforholdet, og det er regulert i hvilken form disse opplysningene skal gis innen gitte frister. Sjøfartsdirektoratet legger til grunn at en utvidelse av hvilke opplysninger som skal gis, trolig vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for berørte virksomheter, men merker seg innspill fra NHO Sjøfart om at enhver endring i arbeidsavtalene krever administrative ressurser. Utvidelsen av unntaket om bruk av direktoratets formular for arbeidsavtale fra kun å omfatte fiske- og fangstfartøy til også å omfatte NIS-skip, vil kunne bidra til å begrense den administrative byrden for arbeidsgivere med ansatte på NIS-skip.

Ved at arbeidsgiver får plikt til å opplyse om flere forhold i arbeidsavtalen, vil arbeidsavtalen bli gjenstand for en mer omfattende gjennomgåelse i forbindelse med inspeksjon om bord på norske fartøy. Det vil være nødvendig at inspektører får nødvendig opplæring, og det kan også bli økt behov for veiledning av berørte arbeidsgivere, arbeidstakere og rederier i en overgangsperiode. Det antas imidlertid ikke at dette vil medføre en stor administrativ byrde.

Alf Tore Sørheim
sjøfartsdirektør

Henrikke Roald
fung. avdelingsdirektør
Regelverk og internasjonalt arbeid

Dette dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg: Forskrift om endring i forskrift om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv.