

Ansettelse – Oppsigelse – Tvister om arbeidsforhold

De viktigste lovparagrafer i forbindelse
med ansettelse, oppsigelser og tviste-
behandling



Fraktefartøyenes Rederiforening

1. Ansettelse

Skipsarbeidsloven

§ 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.

Forskrift om arbeidsavtale og lønnsoppgave mv.

§ 2. Arbeidsavtalens innhold mv.

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om

- a) arbeidstakerens fulle navn, bosted, nasjonalitet, fødested og fødselsnummer eller, dersom arbeidstakeren ikke har fødselsnummer, fødselsår og dato,
- b) arbeidsgiverens navn og adresse,
- c) fartøyets navn når det gjelder tjeneste på ett fartøy,
- d) arbeidstakerens stilling,
- e) det som måtte være avtalt om
 - i. ansettelse med rett og plikt til å tjenestegjøre på flere fartøy,
 - ii. ansettelse for et bestemt tidsrom,
 - iii. ansettelse for en bestemt reise,
 - iv. arbeid av forbigående varighet,
 - v. eventuell prøvetid,
 - vi. gjensidig oppsigelsesfrist,
 - vii. eventuell tidligste oppsigelsesdato,
 - viii. eventuelt sted for fratredelse ved arbeidsforholdets opphør,
- f) tariffavtale som vil komme til anvendelse på forholdet eller, dersom slik tariffavtale ikke foreligger, avtalt månedslønn og overtidsbetaling pr. time,
- g) den dag lønnen skal løpe fra, samt hvor lang tid reisen forutsettes å ta hvis lønnen er fastsatt for en bestemt reise,
- h) omfanget av årlig ferie med lønn, eller eventuelt formelen som er benyttet for å beregne den,
- i) sykepenger og trygdeytelser som arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakeren er dekket av,

-
- j) arbeidstakerens rett til hjemreise,
 - k) eventuelt andre arbeidsvilkår,
 - l) sted og dato for arbeidsavtalens inngåelse.

Arbeidsavtalen skal undertegnes av arbeidstakeren og arbeidsgiveren eller den arbeidsgiveren gir fullmakt. Avtalepartene skal ha hver sin original av arbeidsavtalen.

Dersom arbeidsgiveren er en annen enn rederiet, skal arbeidsgiveren i forbindelse med inngåelsen av arbeidsavtalen skriftlig informere arbeidstakeren om hvem rederiet er. Er det ved avtaleinngåelsen ikke klart hvem rederiet er, skal arbeidsgiveren informere arbeidstakeren skriftlig så snart arbeidsgiveren vet hvem rederiet er.

§ 3. Formular for arbeidsavtale

Arbeidsavtalen skal inngås på formular fastsatt av Sjøfartsdirektoratet.

Sjøfartsdirektoratet kan etter søknad godkjenne annet formular for arbeidsavtale.

Bestemmelsen her gjelder ikke for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy.

[Vedlegg: Sjøfartsdirektoratets formular for arbeidsavtale \(m/henvisning til Skipsarbeidsloven og tariffavtale\)](#)

§ 5. Skriftlig lønnsoppgave

Lønnsoppgaven skal i tillegg til opplysningene i skipsarbeidslovens § 4-2 annet ledd inneholde personalopplysninger og fartøyets navn.

Ved arbeidsforholdets opphør skal lønnsoppgaven undertegnes av arbeidstakeren og arbeidsgiveren eller den arbeidsgiveren gir fullmakt.

Skipsarbeidsloven § 4-2 annet ledd og bestemmelsen her gjelder ikke for arbeidstakere på fiske- og fangstfartøy med mindre det er avtalt løpende tidslønn.

Skipsarbeidsloven

§ 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 ansettelser etter denne bestemmelsen med de tillitsvalgte.

§ 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.

§ 3-8. 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.

Forskrift om bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet på skip:

§ 3. Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgiver som benytter seg av arbeidsformidlingsvirksomhet som drives i et land som verken har ratifisert ILO-konvensjon nr. 186 eller ILO-konvensjon nr. 179, skal sørge for å ha dokumentasjon på at arbeidsformidlingsvirksomhetens prosedyrer viser at den

- a) ikke bruker metoder, mekanismer eller lister beregnet på å hindre arbeidstakere i å få arbeid som de er kvalifisert for,
- b) ikke krever betaling av arbeidstaker for sin formidlingstjeneste,
- c) kontrollerer at arbeidstaker er kvalifisert og har de dokumenter som er nødvendige for vedkommende stilling,
- d) kontrollerer at arbeidstaker får en arbeidsavtale som er i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og eventuelle tariffavtaler,
- e) sørger for at arbeidstakeren blir informert om sine rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen før eller under ansettelsesprosessen, og at arbeidstakeren får tilstrekkelig adgang til å gjennomgå arbeidsavtalen før og etter at avtalen er undertegnet,
- f) kontrollerer at arbeidstakeren får et eksemplar av arbeidsavtalen,
- g) kontrollerer at arbeidsgiveren er i stand til å beskytte sjøfolkene mot å bli etterlatt i fremmed havn,
- h) fører et oppdatert og fullstendig register over arbeidstakere som formidles av virksomheten,
- i) har etablert et system for behandling av klager vedrørende virksomhetens drift,
- j) har rutiner for å opplyse den kompetente myndighet i det land hvor virksomheten drives om eventuelle klagesaker som ikke er avgjort,
- k) har et beskyttelsessystem i form av forsikring, eller tilsvarende egnet tiltak, som skal kompensere arbeidstakerne for de økonomiske tap de måtte lide som en følge av at arbeidsformidlingsvirksomheten selv eller arbeidsgiver ikke oppfyller sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtalen.

Kravet i første ledd anses å være oppfylt når arbeidsgiver har dokumentasjon på at følgende arbeidsformidlingsvirksomhet er benyttet:

- a) arbeidsformidlingsvirksomhet som drives i Norge,
- b) arbeidsformidlingsvirksomhet som drives i et land som har ratifisert ILO-konvensjon nr. 186 eller ILO-konvensjon nr. 179.

2. Opphør av arbeidsforhold

Skipsarbeidsloven:

§ 5-1 Drøfting før 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.

§ 5-2 Oppsigelsesfrister

Kortere oppsigelsesfrister kan bare avtales i tariffavtaler.

§ 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.

Vedlegg: [Oppsigelsesformular med de rette henvisninger til SAL.](#)

§ 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 kjøennes 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.

NB. I tilfelle av at oppsigelsen ikke er formriktig utformet, kan arbeidsgiver skrive en ny oppsigelse.

§ 5-5. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

(1) Bli 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.

(4) Overdragelse av en samlet virksomhet er ikke i seg selv saklig grunn for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Ved oppsigelse fra ny arbeidsgivers side skal det ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelsen ikke hadde funnet sted.

§ 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.

§ 5-11. 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.

3. Tvister om arbeidsforhold

Skipsarbeidsloven

§ 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 fratradte 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 domstoloven § 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 utenriktjenestemann. Utenriktjenestemannen 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 utenriktjenestemannen ikke avgjøre saken, men kan forberede og lede forhandlinger etter § 6-1.

(3) Departementet kan gi forskrifter om behandling av tvister etter annet ledd.

Forskrift om tvistebehandling på norske skip

§ 1. Virkeområde

Dette kapittel gjelder behandling av tvist ved avskjed etter skipsarbeidsloven § 5-14 og ved oppsigelse etter skipsarbeidsloven § 5-6, jf. § 5-7 og § 5-8, med mindre annet er bestemt i tariffavtale.

§ 2. Krav om forhandlinger

Krav om forhandlinger som nevnt i skipsarbeidsloven § 6-1 (1) skal fremsettes skriftlig uten ugrunnet opphold, og senest innen 14 dager.

3. Krav om forhandlinger fra arbeidstakerens side

Er krav om forhandlinger fremsatt, skal rederiet, eventuelt skipsføreren sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen 14 dager etter at kravet er mottatt. Har skipsføreren mottatt kravet på vegne av rederiet, regnes fristen fra dette tidspunkt.

Dersom det foreligger særlige grunner og partene er enige om det, kan 14-dagersfristen forlenges.

§ 4. Krav om forhandlinger fra rederiets side

Krav om forhandlinger fra rederiets side fremsettes innen 14 dager etter at det har mottatt forkynnelse om at søksmål er reist. Kravet sendes i rekommandert sending til den adresse arbeidstakeren har oppgitt. Er stevning tatt ut og arbeidstakeren benytter prosessfullmektig, rettes kravet til prosessfullmektigen. Rederiet skal samtidig skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt.

Rederiet skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen tre uker etter at kravet er sendt til arbeidstakeren, med mindre partene blir enige om en lengre frist.

§ 5. Forhandlingssted

Forhandlingene holdes normalt om bord eller ved rederikontoret i land, med mindre partene blir enige om et annet forhandlingssted.

For arbeidstaker bosatt i utlandet skal forhandlingene holdes om bord eller ved norsk utenriksstasjon, med mindre partene blir enige om å velge et annet forhandlingssted. Hvis forhandlinger ikke kan holdes om bord skal de så vidt mulig holdes ved norsk utenriksstasjon på fratredelsesstedet. Er det ikke mulig å gjennomføre forhandlinger i samsvar med første og annet punktum, kan de holdes ved norsk utenriksstasjon på arbeidstakerens bosted eller faste oppholdssted.

§ 7. Avslutning av forhandlinger

Forhandlingene må være sluttført senest 14 dager etter den dag da det første forhandlingsmøte ble holdt, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene.

§ 8. Protokoll

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll som skal underskrives av partene og deres rådgivere. Selv om enighet ikke oppnås, skal det av protokollen fremgå at forhandlinger har vært ført, og når de ble påbegynt og avsluttet. Hver av partene skal ha en bekreftet utskrift eller kopi av protokollen. Sjøfartsdirektoratet kan fastsette protokollformular.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger og søksmål blir reist, skal bekreftet utskrift eller kopi av protokollen vedlegges stevningen.

§ 9. Rådgiver

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver under forhandlingene. Rederiet kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.

§ 10. Dekning av utgifter

Blir forhandlinger ikke holdt om bord mens arbeidstakeren er i tjeneste, har han krav på å få dekket nødvendige utgifter til reise og opphold i forbindelse med forhandlingene av rederiet. Arbeidstakeren plikter å sørge for at utgiftene holdes på et rimelig nivå. Utgifter til rådgiver dekkes ikke etter denne bestemmelse.