



Lovtidende A

2023

Udgivet den 31. maj 2023

26. maj 2023.

Nr. 592.

Bekendtgørelse om arbejdsgiverens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med fiskeren om ansættelsesvilkårene¹⁾

I medfør af § 3, stk. 1, § 70, stk. 1, i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018, fastsættes efter bemyndigelse i henhold til § 1, stk. 1, nr. 6, i bekendtgørelse nr. 261 af 23. marts 2020 om henlæggelse af visse beføjelser til Søfartsstyrelsen og om klageadgang m.v.:

Anvendelsesområde

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse på ansættelsesforhold for ansatte om bord på et dansk fiskeskib, jf. § 1, stk. 1, og § 49 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse for ejeren af et fiskeskib, som er ene om at bemane skibet.

Arbejdsgiverens oplysningspligt

§ 2. Rederen eller arbejdsgiveren eller den, der er trådt i dennes sted (i det følgende benævnt arbejdsgiveren), skal ved påbegyndelsen og ved enhver ændring af ansættelsesforholdet skriftligt give den ansatte oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst følgende forhold:

- 1) Arbejdsgiverens og den ansattes identitet, herunder med fødselsdato og -sted.
- 2) Navn og adresse på forhyrings- og formidlingstjenesten, hvis der er anvendt en sådan.
- 3) Arbejdsstedet angivet med skibets navn og havnekeningsnummer. I tilfælde af skiftende arbejdssteder/fartøjer, oplysning om dette samt om arbejdsgiverens adresse, jf. nr. 2.
- 4) Den stilling, den ansatte er antaget til.
- 5) Tidspunkt og sted for kontraktens indgåelse.
- 6) Tidspunkt og stedet for den ansattes tiltrædelse af stillingen.
- 7) Den eller de rejse(r), den ansatte er hyret til, hvis dette kan bestemmes på tidspunktet for indgåelse af aftalen.
- 8) Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid, jf. § 3 a i lov om søfarendes ansættelsesvilkår m.v.
- 9) Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder, jf. § 3 c i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.
- 10) Dagen, fra hvilken hyren skal løbe.
- 11) Den aftalte hyres størrelse, herunder begyndelsesløn og eventuelle andre komponenter, der ikke er indeholdt heri, angivet særskilt.
- 12) Hvad der er aftalt om fratrædelsessted eller opsigelsesfrist. Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter, skal dette samt udløbsdatoen anføres.
- 13) Oplysninger om rettigheder med hensyn til:
 - a) minimumshviletid,
 - b) ferie, feriegodtgørelse/løn under ferie og evt. andet fravær,
 - c) den sundhedsmæssige og sociale sikringsdækning og fordele,
 - d) den beskyttelse, der dækker den ansatte i tilfælde af sygdom, personskade eller død i forbindelse med tjeneste, og
 - e) hjemsendelse.
- 14) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.
- 15) Angivelse af hvilken kollektiv overenskomst eller aftale, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis overenskomst eller aftale er indgået af parter uden for virksomheden, skal der oplyses om disse parter identitet.
- 16) Når ansættelsesforholdet bringes til ophør, skal opsigelsesdato/afskedsdato og fratrædelsesdato, samt årsag til ansættelsesforholdets ophør gives skriftligt.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder dog ikke for ændringer i ansættelsesforholdet, der alene skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige be-

¹⁾ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2017/159/EU af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche), EU-tidende 2017, nr. L 25, side 12, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, EU-Tidende 2019, nr. L 186, side 105.

stemmelser eller kollektive overenskomster, som er gældende for ansættelsesforholdet.

Stk. 3. Oplysningspligten efter stk. 1, nr. 8-14, anses for opfyldt, for så vidt oplysningerne fremgår af gældende lovgivning eller er indeholdt i en kollektiv overenskomst, der er dækkende for ansættelsesforholdet.

Stk. 4. En kontrakt om ansættelsesvilkårene efter stk. 1 skal underskrives af arbejdsgiver og arbejdstager. Ansættelsesaftalen kan sendes til den ansatte digitalt forudsat, at aftalen er tilgængelig for den ansatte, og at den kan lagres og udskrives. I så fald påhviler det arbejdsgiver at dokumentere fremsendelse eller modtagelse.

Stk. 5. Når ansættelsesforholdet bringes til ophør af arbejdsgiveren, skal opsigelsesdato/afskedsdato og fratrædelsesdato, samt årsag til ansættelsesforholdets ophør gives skriftligt. En ansat, som mener at være blevet udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning som en afskedigelse, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til §§ 3 a – 3 c i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. gældende, har efter anmodning ret til at få en skriftlig begrundelse for den pågældende foranstaltning.

§ 3. Kontrakten skal opbevares om bord i fysisk eller digitalt format. Kontrakten skal være tilgængelig for den ansatte og kunne fremvises efter anmodning. Kontrakten skal derudover være tilgængelig for andre interesserede parter efter anmodning inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Stk. 2. En kopi af kontrakten skal leveres til den ansatte.

§ 4. Bekendtgørelsens bestemmelser kan ikke ved individuel eller kollektiv aftale fraviges til ugunst for den ansatte.

Straf

§ 5. Hvis rederen, arbejdsgiveren eller den, der er trådt i dennes sted, ikke har overholdt sin oplysningspligt, straffes vedkommende med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Stk. 3. Ved pålæggelse af strafansvar efter stk. 2 anses personer, som er ansat til at udføre arbejde om bord på skibet af andre end rederen, tillige for at være knyttet til rederen.

Ikrafttræden m.v.

§ 6. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 114 af 29. januar 2021 om arbejdsgiverens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med fiskeren om ansættelsesvilkårene ophæves.

Stk. 3. Eksisterende ansættelsesaftaler, der er indgået før 1. juli 2023, som ikke opfylder reglerne i nærværende bekendtgørelse, skal efter anmodning fra en lønmodtager opfylde reglerne i bekendtgørelsen senest 2 måneder efter modtagelse af anmodningen.

§ 7. Bekendtgørelsen gælder ikke for Grønland.

Søfratsstyrelsen, den 26. maj 2023

RASMUS HØY THOMSEN

/ Kristina Ravn