

# MLC Nyhedsbrev nr. 2



## Siden sidst

Flere rederier har søgt og fra Søfartsstyrelsen modtaget Declaration of Maritime Labour Compliance Part I, som er første trin i vejen mod MLC certifikatet. Vi ser frem til at kunne præsentere det første danske MLC certifikat i nær fremtid.

Der er fortsat ikke foretaget ændringer i MLC manualen, så den elektroniske udgave på medlemsområdet er stadig identisk med den trykte version. Skulle nogen savne en sådan, kan eksemplarer fortsat fås ved henvendelse til Lene Iversen på [li@shipowners.dk](mailto:li@shipowners.dk).

## ”Danish MLC Group”

Efter en lidt tøvende start, kommer der forhåbentlig snart lidt flere deltagere og lidt mere aktivitet på MLC gruppen på LinkedIn. En af grundene til at mange endnu står udenfor kan skyldes, at forsøget på at tilmelde sig i flere tilfælde har afstedkommet en besked om, at ”gruppen ikke findes”. Det er naturligvis ikke korrekt, og ved senere/gentagne forsøg er det da også lykkedes at tilmelde sig. Har du uden held forsøgt dig, kan vi kun opfordre til at prøve igen ved at klikke på dette link [Danish MLC Group](#).

## Nye bekendtgørelser

Der er ikke siden sidste nyhedsbrev (udgivet den 2. april) udstedt yderligere nye bekendtgørelser som følge af MLC.

## Langt flere søfarende end sømænd

Hvad der allerede nu tegner til at give det store hovedbrud, når de nye MLC inspirerede regler træder i kraft, er spørgsmålet om hvem der omfattes. I den sammenhæng kan der ses helt bort fra skibsføreren, som i lovens forstand hverken tidligere eller fremover anses som værende sømand eller søfarende, som det korrekt har heddet siden 15. januar 2013.

Hvor loven, som de fleste kender som sømandsloven, fastslog, at en sømand var en person ansat af rederen til at udføre skibstjeneste, følger det af de kommende regler at en søfarende er en enhver person der har sit arbejde på et dansk skib i søen, uanset hvad personen laver og hvem personen er ansat af.

§ 1 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. vil fra den 20. august 2013 lyde således:

*”Udtrykket søfarende omfatter i denne lov enhver person, bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn.”*



Af lovbemærkninger til den pågældende bestemmelse<sup>1</sup> fremgår bl.a.:

*Det afgørende er derfor ikke, hvem den pågældende er ansat af, men det forhold, at den pågældende arbejder om bord på et skib med funktioner, der vedrører skibet. Således vil også rengøringspersonale, der er knyttet til skibet, og som under sejlads udfører rengøring, være omfattet, selv om de er ansat i et rengøringsfirma. Tilsvarende vil et danseorkester, der er ansat for en længere periode til at underholde passagerer på et passagerskib eller et krydstogtskib, være omfattet. Derimod vil en person, der ved en enkeltstående lejlighed leverer underholdning som gæsteoptræder, ikke være omfattet. Rederiernes skibsinspektører og driftsinspektører vil kun undtagelsesvis være omfattet, når de udfører arbejde om bord, der indgår i skibets drift. Som personer, der ikke er omfattet af definitionen af søfarende, kan nævnes lodser. Inspektører fra offentlige myndigheder eller fra klassifikationsselskaber vil heller ikke være omfattet, når de sejler med skibet eller udfører kontrolarbejde i havn.*

Allerede ved udformningen af konventionen voldte definitionen af søfarende store vanskeligheder, og man endte med at vedtage en resolution<sup>2</sup>, der fastlagde den meget brede definition, der også er kommet til udtryk i den danske lovgivning.

Der burde derfor landene imellem ikke være de store muligheder for at afgrænse søfarende på anden vis. Ikke desto mindre har man i Norge besluttet, at bl.a. personer der indgår i projektorganisationen på offshore service fartøjer ikke betragtes som søfarende. En misundelsesværdig, men ikke uproblematisk løsning.

Landene imellem kan der derimod være stor forskel på betydningen af at blive betragtet som søfarende. I danske skibe betyder det at være søfarende, at man får "hele pakken". En "pakke" der også indbefatter den omfattende ansættelsesretlige beskyttelse, som er møntet på de af rederen ansatte søfarende. I andre lande, hvor den ansættelsesretlige beskyttelse ikke følger af loven men f.eks. af overenskomster, kan det derfor have mindre betydning at blive betragtet som søfarende.

Alle arbejdsgivere og herunder underleverandører der beskæftiger personer på danske skibe, skal således forholde sig til, at deres ansatte gribes og omfattes af den danske lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. Loven fastlægger vilkår, der ikke nødvendigvis harmonerer med den lovgivning eller det grundlag ansættelsen af den pågældende sædvanligvis hviler på når han ikke arbejder på et skib. Det kan f. eks. være den danske

---

<sup>1</sup> L100/2009-2010 p. 44

<sup>2</sup> Resolution VII (concerning information on occupational groups) adopted by the International Labour Conference at its 94th (Maritime) session, February 2006



funktionærlov, Industriens overenskomst eller lov og overenskomster i det land, hvor den "søfarende" kommer fra.

I arbejdet med MLC manualen har der været fokus på hvordan rederiet opnår sit MLC certifikat, og bortset fra at rederiets bemandingsansvarlige skal kontrollere, at søfarende "ansat af andre" opfylder visse grundlæggende krav f.eks. minimumsalder, helbredserklæring og ansættelseskontrakt, er de øvrige problemstillinger, der knytter sig til at andre arbejdsgivere beskæftiger søfarende om bord, ikke synderlig berørt. Det forventes derfor, at emnet vil give anledning til en del spørgsmål og afgrænsningsproblemer, som vi senere skal vende tilbage til.

Er der tvivl om hvorvidt en personkategori skal betragtes som søfarende, kan Søfartsstyrelsen efter høring af erhvervets parter træffe afgørelse herom.

### **Rederen og eller arbejdsgiveren**

Der har været eksempler på, at nogle rederier i certificeringsforløbet er blevet mødt med krav om, at de søfarende skulle være ansat af rederen, det vil sige den juridiske person som overensstemmelsesdokumentet (DMLC Part I) er udstedt til.

Der kan ikke i de danske regler findes støtte for et sådant krav. Tværtimod kan det konstateres, at udtrykket "rederen" konsekvent er blevet erstattet med "rederen eller arbejdsgiveren" i alle de tilfælde, hvor pligten først og fremmest påhviler arbejdsgiveren. Udtrykket "rederen" er dog bibeholdt i de tilfælde, hvor rederen har forpligtelser overfor personer, han er ikke arbejdsgiver for, men som er ansat til at arbejde om bord af andre end rederen. F.eks. skal rederen påse, at sådanne ansatte er i besiddelse af en ansættelseskontrakt, der lever op til kravene i bekendtgørelse nr. 238 af 7. marts 2013 om arbejdsgiverens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende og at sådanne ansatte får udbetalt løn etc.