

Lovforslag nr. L 131. Fremsat den 15. december 1993 af industriministeren (Trøjborg)

Forslag

til

Lov om ændring af sømandsloven og om ændring af lov om skibes sikkerhed m.v.¹⁾

§ 1

I sømandsloven, jf. lovekendtgørelse nr. 11 af 6. januar 1989, som ændret ved lov nr. 271 af 2. maj 1990 og lov nr. 1004 af 19. december 1992, foretages følgende ændringer:

1. I § 5 affattes 1. pkt. således:

»Hver af parterne kan opsigte tjenestaftalen med 7 dages varsel, med mindre andet følger af aftalen, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

2. § 16 affattes således:

»§16. Skibsføreren kan afskedige en sømand, der som følge af sygdom eller legemsskade for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., eller lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende. §§ 29 og 30 om ret til hyre mv. finder anvendelse.«

3. Efter § 18 b indsættes som nyt afsnit:

»3 b. Søfarendes fritagelse for tjeneste mv. i forbindelse med graviditet og barsel.

§ 18 c. Industriministeren fastsætter nærmere regler om søfarendes fritagelse for tjeneste om bord på grund af graviditet og barsel.

Stk. 2. En søfarende, der fratræder på grund af graviditet, eller som kræver afsked efter § 9, har ret til graviditets-/barselshyre. Dette gælder kun så længe hun ikke har andet arbejde,

og højst 2 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Er den søfarende ansat enten for en bestemt rejse eller for en bestemt tid, kan rederens pligt til at betale hyre efter stk. 2 dog ikke strækkes ud over det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i henhold til aftalen ophører.«

4. I § 29 ophæves stk. 4.

5. § 35 affattes således:

»§ 35. Er det aftalt, at sømandens tjenesteforhold er knyttet til rederiet, således at sømandens ansættelse hos rederen skal fortsætte, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører finder bestemmelserne om hyre i § 18 c, stk. 2 og 3, § 29 og § 33, stk. 3, anvendelse, selv om sømanden ikke gør tjeneste på et af rederiets skibe på det tidspunkt, hvor orlov begynder eller uarbejdsdygtighed eller dødsfald indtræder. § 30 og § 34 finder tilsvarende anvendelse, forudsat at sygdommen, legemsskaden eller dødsfaldet indtræder under et af rederen beordret ophold uden for den søfarendes hjemland.

Stk. 2. Retten til pleje omfatter dog alene pleje uden for hjemlandet i indtil 12 uger efter sygdommen eller skaden er indtrådt. § 29 finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor sygdommen indtræder under graviditets- og/eller barselsorlov.

6. § 37, stk. 1, affattes således:

»Hver af parterne kan opsigte tjenestaftalen med 3 måneders varsel, med mindre andet føl-

ger af aftalen, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

7. § 44, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. En skibsofficer kan dog afskediges efter § 16, hvis han er forhyret for en bestemt tid eller rejse eller som afløser inden for et tidsrum af 9 måneder.«

8. I § 45 affattes 1. pkt. således:

»Afskediges en skibsofficer uden sådan grund, som nævnt i § 17 eller § 44, stk. 2, har skibsofficeren ret til hyre for 3 måneder efter tjenesteforholdets ophør, med mindre almindelige erstatningsregler hjemler ret til et større beløb.«

9. § 47, stk. 1, affattes således:

»Rederen kan til enhver tid afskedige skibsføreren, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

10. § 49, nr. 7, affattes således:

»7) § 18 c om søfarendes graviditet og barsel.«

§ 2

I lov om skibes sikkerhed m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 400 af 18. juni 1993 foretages følgende ændringer:

1. I § 5 indsættes efter »sikkerhedsarbejdet« :
», herunder om arbejdsgiverens pligter«.

§ 3

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994

§ 4

Loven gælder ikke for Grønland og Færøerne. § 2 kan dog ved kongelig anordning sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske og grønlandske forhold tilsiger, mens § 1 kan sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

¹⁾ Denne lov vedrører implementering af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) for så vidt angår arbejdstagere, der er omfattet af sømandsloven.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget har til formål at gennemføre Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) for så vidt angår arbejdstagere, der er omfattet af sømandsloven.

Direktivet omfatter ikke kun søfarende, men også andre arbejdstagere, og vil for så vidt angår det øvrige arbejdsmarked blive gennemført af Arbejdsministeriet.

Efter lovforslaget ændres sømandslovens bestemmelser om ophør af tjenesteforholdet ved opsigelse og afsked, således at graviditet ikke længere er gyldig opsigelses- eller afskedsgrund. Dette svarer til direktivets forbud mod afskedigelse i tilfælde af graviditet. Herudover bemyndiges industriministeren til at fastsætte nærmere regler om søfarendes fratræden af tjenesten om bord på grund af graviditet og barsel. I lighed med den nuværende ordning vil den søfarende efter fratrædelsen have krav på graviditets-/barselshyre i to måneder fra rederen. Herefter vil den søfarende kunne få dagpenge i den øvrige del af orlovsperioden efter de almindelige regler herom, såfremt hun i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Ændringerne i sømandsloven omfatter alene de såkaldte egentlige søfarende, jf. sømandslovens § 1, og skibsføreren, men ikke de uegentlige søfarende, der er omfattet af § 2. Sidstnævnte er personer, der er ansat af rederen til at udføre andet arbejde om bord end skibstjeneste, samt personer, der er ansat af andre end rederen. De uegentlige søfarende vil i lighed med den nuværende ordning på det ansættelsesretlige område som hovedregel være omfattet af det for den pågældende erhvervsudøvelse relevante regelsæt.

Efter direktivet skal arbejdsgiveren foretage en risikovurdering af den gravide søfarendes arbejdsopgaver og træffe foranstaltninger til at undgå, at den gravide ved varetagelse af sine arbejdsopgaver udsættes for forhold, der kan bringe hendes eller fo-

strets sikkerhed eller sundhed i fare. I loy om skibes sikkerhed m.v. er derfor foreslået, at der for alle arbejds-givere, som har ansatte om bord på skibe, kan fastsættes pligter til beskyttelse af arbejdstagerne. Efter forslaget bemyndiges ministeren til at fastsætte nærmere regler herom.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at få administrative eller økonomiske konsekvenser for staten.

Efter de gældende regler betaler staten udgifter i forbindelse med en gravid søfarendes hjemrejse fra udlandet til Danmark. Antallet af hjemrejser forventes ikke at blive ændret, hvorfor forslaget ikke vil medføre merudgifter for staten i forbindelse med rejseomkostningerne.

Forslaget kan medføre mindre udgifter for arbejds-giverne i forbindelse med foretagelse af risikovurderinger.

Høring

Forslaget har været sendt til høring hos Danmarks Rederiforening, Rederiforeningen af 1895, Rederiforeningen for mindre Skibe, Bilfærgernes Rederiforening, Dansk Navigatørforening, Maskinmestrenes Forening, Metal Søfart, Sømandenes Forbund i Danmark, Radiotelegrafistforeningen af 1917, Dansk Sø-Restaurations Forening, Hotel-, Restaurant- og Fritidserhvervenes Arbejdsgiverforening, Restaurations- og Bryggeriarbejderforbundet, Specialarbejderforbundet i Danmark, Dansk Fiskeriforening, Danmarks Havfiskeriforening, Fiskernes Forbund, Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, DSB, Socialministeriet, Trafikministeriet, Forsvarsministeriet, Arbejdsministeriet, Justitsministeriet, Finansministeriets Administrations- og Personaledepartement, Finansministeriets Budgetdepartement, Ligestillingsrådet, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

F. t. l. vedr. sømandsloven m.m.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1, 6 og 9

De foreslåede ændringer i §§ 5, 37 og 47 medfører, at bestemmelsen i § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven) om forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption nu fuldt ud finder anvendelse på alle ansatte om bord. Hidtil har alene de af sømandslovens § 2 omfattede arbejdstagere været omfattet af forbudet mod afskedigelse. Forbudet omfatter såvel opsigelse som afsked. Dette svarer til den ordning, der gælder for det øvrige arbejdsmarked og medfører, at en arbejdsgiver ikke længere kan benytte graviditet, barsel eller adoption som lovlig afskeds- eller opsigelsesgrund hverken for skibsføreren, skibsofficeren eller den menige søfarende.

Opsiges eller afskediges en søfarende på grund af graviditet, barsel eller adoption finder ligebehandlingslovens § 16 om uberettiget afskedigelse tilsvarende anvendelse. For skibsofficerer vil en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16 eventuelt kunne kombineres med en godtgørelse i medfør af sømandslovens § 42.

Den søfarendes ret til selv at kræve afsked i tilfælde af graviditet, jf. lovens § 9, berøres ikke af forslaget.

Til nr. 2

Den nye formulering er en konsekvens af, at graviditet ikke længere er lovlig afskedsgrund, jf. bemærkningerne til nr. 1, 6 og 9. Herudover foreslås den særlige bestemmelse om afsked i tilfælde af, at den søfarende skal hjem for at få foretaget en påbudt helbredsundersøgelse, ophævet. Dette skyldes, at bestemmelsen har mistet sin betydning, efter at kravet om årlig tuberkuloseundersøgelse af søfarende er bortfaldet.

Til nr. 3

I et nyt afsnit i loven foreslås indsat en bestemmelse om søfarendes fritagelse for tjeneste mv. i forbindelse med graviditet og barsel.

Udover forbudet mod afskedigelse pålægger direktivet arbejdsgiveren en pligt til at beskytte gravide søfarende og søfarende, der lige har født, mod arbejdsforhold, der kan medføre risiko for kvinden selv eller fostret/barnet. Der foreslås indsat en ny bestemmelse, § 18 c, stk. 1, hvorefter industriministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om søfarendes fritagelse for tjeneste – uden at tjeneste-

forholdet bringes til ophør – på grund af graviditet og barsel. Regler om arbejdsgiverens pligter i denne forbindelse vil blive fastsat i medfør af lov om skibes sikkerhed m.v. Der henvises til bemærkningerne til § 2.

I forslaget til § 18 c, stk. 2, foreslås det gældende beskyttelsesprincip i § 29, stk. 4 opretholdt. Den gravide søfarende sikres således fortsat op til to måneders hyre, såfremt hun er uden arbejde efter skibstjenestens ophør.

Hyren beregnes på samme måde som hidtil, ligesom reglerne om refusion til rederen efter dagpenge-loven ikke berøres af forslaget. De to måneder regnes fra det tidspunkt, hvor den søfarende fratræder tjenesten om bord på grund af graviditet/barsel. I den resterende del af den søfarendes graviditets-/barselsoverlov vil hun være berettiget til dagpenge efter de almindelige regler i dagpenge-loven og de i medfør af denne lov fastsatte bestemmelser om dagpenge til søfarende ved sygdom og fødsel.

Efter den gældende bestemmelse i lovens § 29, stk. 4, fortabes retten til hyre, såfremt den søfarende ved ansættelsen har fortiet viden eller bestemt formodning om graviditet. Denne bestemmelse foreslås ophævet, da en sådan oplysningspligt ikke findes at harmonere med ligebehandlingslovens § 1, der forbyder forskelsbehandling på grund af køn, navnlig under henvisning til graviditet mv.

Som udgangspunkt gælder, at rederen er forpligtet til at betale op til to måneders hyre regnet fra fratrædelsesdagen både for skibsansatte og for rederiansatte. Det foreslås i § 18 c, stk. 3, at rederens pligt til at betale graviditets-/barselshyre i tilfælde, hvor den søfarende er ansat enten for en bestemt rejse eller for en bestemt tid, dog ikke skal kunne strækkes ud over det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i henhold til aftalen ophører. Er det fx. aftalt, at den søfarende skal gøre tjeneste på et skib for en bestemt periode eller for en bestemt rejse, der udløber den 1. maj, og den søfarende på grund af graviditet fratræder allerede den 1. april, ophører ansættelsesforholdet som aftalt den 1. maj, hvorfor rederens forpligtelse i medfør af § 18 c, stk. 2 udløber på dette tidspunkt. Forpligtelsen til at betale to måneders hyre kan således ikke bevirke, at kontraktforholdet forlænges, eller at rederens forpligtelser strækkes ud over kontraktperioden. Forslaget til § 18 c, stk. 3 svarer til gældende praksis.

Som en konsekvens af den nye bestemmelse i § 18 c, stk. 2 foreslås § 29, stk. 4, ophævet, jf. forslaget § 1, nr. 4.

Industriministeren har i medfør af sømandslovens § 9 om gravides ret til at kræve afsked fastsat regler om gravides ret til fri rejse til den pågældendes bo-

pæl i Danmark for statens regning. For at sikre den søfarende mod økonomisk tab også i tilfælde, hvor fratræden på grund af graviditet sker uden, at ansættelsesforholdet bringes til ophør, vil de gældende regler om gravidens hjemrejse blive ændret, således at bestemmelserne om statens betaling af hjemrejsen kommer til at gælde uafhængig af ansættelsesforholdets beståen.

Til nr. 4

Ændringen er en konsekvens af den nye bestemmelse i § 18 c, stk. 2. Der henvises til bemærkningerne til nr. 3.

Til nr. 5

Bestemmelsen svarer stort set til den gældende § 35, hvor der er samlet en række regler, der finder anvendelse på rederiansatte. Som noget nyt er indføjet en henvisning til de nye regler i § 18 c, stk. 2 og 3. Dette medfører, at de rederiansatte søfarende har mulighed for at få hyre under graviditet/barsel selv om uarbejdsdygtigheden som følge af graviditet indtræder under afspadsering eller anden frihed med løn, ferie eller fravær på grund af sygdom.

Opdelingen i stk. 1 og 2 sker alene af overskuelighedsgrunde. Det foreslås i bestemmelsens stk. 2, 2. pkt., at den rederiansatte søfarende ikke har ret til sygehyre under afvikling af graviditets- og/eller barselsorlov. Dette svarer til den hidtidige ordning, hvor en søfarende heller ikke har haft mulighed for at supplere retten til hyre under graviditet med en periode med sygehyre. Med mindre andet er aftalt, genindtræder rederens forpligtelse til at betale hyre, herunder sygehyre, først, når barselsorloven udløber.

Til nr. 7 og 8

Der er alene tale om konsekvensrettelser som følge af den nye formulering af § 16. Der henvises til bemærkningerne til nr. 2.

Til nr. 10

Det foreslås, at bestemmelserne i 18 c om fratrædelse på grund af graviditet og barsel også finder anvendelse på skibsføreren. Der henvises til bemærkningerne til nr. 3.

Til § 2

Til nr. 1.

Industriministeren kan i medfør af § 5 i den gældende lov fastsætte regler om skibes indretning, arbejdsforhold om bord m.v. med henblik på at sikre de ansattes arbejdsmiljø.

Ved den seneste ændring af loven indførtes begrebet »arbejdsgiver«, der omfatter alle arbejdsgivere, der har ansat personer, der arbejder om bord. Begrebet er således videre end det traditionelle rederibegreb, idet det eksempelvis også omfatter en restauratør, der driver selvstændig virksomhed om bord i et passagerskib.

Forslaget har til hensigt at fastslå, at der for alle arbejdsgivere kan fastsættes pligter til beskyttelse af arbejdstagere, som de beskæftiger om bord.

Det er hensigten, at der i medfør af bestemmelsen skal fastsættes regler om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at den gravide arbejdstager ved varetagelse af sine arbejdsopgaver om bord ikke udsættes for forhold, der kan bringe hendes eller fostrets sikkerhed eller sundhed i fare. Det drejer sig ikke kun om arbejdsforhold og arbejdsprocesser, men også om fysiske og kemiske agenser. For at kunne træffe de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger skal arbejdsgiveren sørge for, at der foretages en risikovurdering. Såfremt arbejdsgiveren ikke selvstændigt kan foretage denne vurdering, har han mulighed for at benytte kompetent sagkundskab uden for virksomheden fx Søfartens eller Fiskeriets Arbejdsmiljøtjenester.

Den af arbejdsgiveren foretagne risikovurdering kan føre til, at den gravide arbejdstager hverken kan varetage sine normale arbejdsopgaver eller sættes til andet arbejde om bord, men må fratæde tjenesten om bord. Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 3.

Til § 3

Direktiv 92/85/EØF skal være implementeret senest 19. oktober 1994. Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. oktober 1994. Datoen er fastsat under hensyn til de tilsvarende reglers ikrafttræden for det øvrige arbejdsmarked.

Bilag

*I dette bilag er (med mindre skrift)
indsat den gældende formulering af de bestemmelser,
der berøres af lovforslaget*

§ 1

I sømandsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 11 af 6. januar 1989, som ændret ved lov nr. 271 af 2. maj 1990 og lov nr. 1004 af 19. december 1992, foretages følgende ændringer:

1. I § 5 affattes 1. pkt. således:

»Hver af parterne kan opsigte tjenestaftalen med 7 dages varsel, med mindre andet følger af aftalen, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

§ 5. Hver af parterne kan opsigte tjenestaftalen med 7 dages varsel, med mindre andet følger aftalen. Der kan ikke aftales kortere opsigelsesvarsel for rederen end for sømanden.

2. § 16 affattes således:

»§ 16. Skibsføreren kan afskedige en sømand, der som følge af sygdom eller legemsskade for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., eller lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende. §§ 29 og 30 om ret til hyre mv. finder anvendelse.«

§ 16. Skibsføreren kan afskedige en sømand, der

- 1) som følge af sygdom eller legemsskade for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde,
- 2) lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende,
- 3) som følge af graviditet bliver ude af stand til at varetage sin tjeneste eller

- 4) uden at være fundet syg bliver forhindret i at fortsætte tjenesten som følge af en lægeundersøgelse, der er påbudt efter § 4, stk. 2.

Stk. 2. §§ 29 og 30 om ret til hyre m.v. finder anvendelse ved afsked efter stk. 1, nr. 1-3.

Stk. 3. Afskediges en sømand efter stk. 1, nr. 4, har han ret til hyre af staten for den tid, han bliver forhindret i at lade sig forhyre. § 18, stk. 2, om ret til fri rejse finder tilsvarende anvendelse.

3. Efter § 18 b indsættes som nyt afsnit:

»3 b. Søfarendes fritagelse for tjeneste mv. i forbindelse med graviditet og barsel.

§ 18 c. Industriministeren fastsætter nærmere regler om søfarendes fritagelse for tjeneste om bord på grund af graviditet og barsel.

Stk. 2. En søfarende, der fratræder på grund af graviditet, eller som kræver afsked efter § 9, har ret til graviditets-/barselshyre. Dette gælder kun så længe hun ikke har andet arbejde, og højst 2 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Er den søfarende ansat enten for en bestemt rejse eller for en bestemt tid, kan rederens pligt til at betale hyre efter stk. 2 dog ikke strækkes ud over det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i henhold til aftalen ophører.«

4. I § 29 ophæves stk. 4.

§ 29. Under tjenesten har sømanden ret til hyre, selv om han er uarbejdsdygtig som følge af sygdom eller legemsskade.

Stk. 2. Er sømanden syg eller skadet ved tjenestens ophør, løber hyren videre, så længe han er uarbejdsdygtig, dog højst 2 måneder. Er bestemte tegn på sygdom eller legemsska-

de ikke påvist, har han dog ikke ret til hyre i flere dage, end han har været i tjenesten. Skyldes uarbejdsdygtigheden kønssygdom, betales hyren af staten.

Stk. 3. Sømanden har ikke ret til hyre efter stk. 1 eller 2 for den tid, han er uarbejdsdygtig som følge af sygdom eller skade, han svingagtigt har fortiet ved sin ansættelse. Det samme gælder, hvis han efter ansættelsen forsætligt eller ved grov uagtsomhed pådrager sig en legemsskade eller sygdom, bortset fra kønssygdom.

Stk. 4. Er den søfarende gravid ved tjenestens ophør, har hun ret til hyre, så længe hun er uden arbejde, dog højst 2 måneder. Dette gælder dog ikke, hvis hun ved ansættelsen har fortiet, at hun vidste eller bestemt formodede, at hun var gravid.

5. § 35 affattes således:

»§ 35. Er det aftalt, at sømandens tjenesteforhold er knyttet til rederiet, således at sømandens ansættelse hos rederen skal fortsætte, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører finder bestemmelserne om hyre i § 18 c, stk. 2 og 3, § 29 og § 33, stk. 3, anvendelse, selv om sømanden ikke gør tjeneste på et af rederiets skibe på det tidspunkt, hvor orlov begynder eller uarbejdsdygtighed eller dødsfald indtræder. § 30 og § 34 finder tilsvarende anvendelse, forudsat at sygdommen, legemsskaden eller dødsfaldet indtræder under et af rederen beordret ophold uden for den søfarendes hjemland.

Stk. 2. Retten til pleje omfatter dog alene pleje uden for hjemlandet i indtil 12 uger efter sygdommen eller skaden er indtrådt. § 29 finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor sygdommen indtræder under graviditets- og/eller barselsorlov.

§ 35. Er det aftalt, at sømandens tjenesteforhold er knyttet til rederiet, således at hans ansættelse hos rederen skal fortsætte, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører, finder § 29 om hyre under sygdom, legemsskade eller graviditet og § 33, stk. 3, om efterhyre ved død anvendelse, uanset om sømanden gør tjeneste på et af rederiets skibe på det tidspunkt, uarbejdsdygtigheden eller dødsfaldet indtræder. § 30 om pleje og fri rejse og § 34 om begravelsesudgifter m.v. finder tilsvarende anvendelse, forudsat at sygdommen, legemsskaden eller dødsfaldet indtræder under et af re-

deren beordret ophold uden for sømandens hjemland. Retten til pleje omfatter dog alene pleje uden for hjemlandet i indtil 12 uger efter, at sygdommen eller skaden er indtrådt.

6. § 37, stk. 1, affattes således:

»Hver af parterne kan opsige tjenesteaftalen med 3 måneders varsel, med mindre andet følger af aftalen, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

§ 37. Hver af parterne kan opsige tjenesteaftalen med 3 måneders varsel, med mindre andet følger af aftalen.

Stk. 2. Der kan ikke aftales kortere opsigelsesvarsel for rederen end 1 måned i det første ansættelsesår og 3 måneder i de følgende. Det gælder dog ikke aftale om tjeneste som afløser, forudsat at tjenesten ikke varer ud over 9 måneder.

7. § 44, stk. 2, affattes således:

»*Stk. 2.* En skibsofficer kan dog afskediges efter § 16, hvis han er forhyret for en bestemt tid eller rejse eller som afløser inden for et tidsrum af 9 måneder.«

§ 44. Bliver en skibsofficer på grund af sygdom eller legemsskade ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes dette som lovligt forfald, med mindre han ved sin ansættelse svingagtigt har fortiet sygdommen eller legemsskaden, eller han efter ansættelsen forsætligt eller ved grov uagtsomhed har pådraget sig sygdommen eller legemsskaden.

Stk. 2. En skibsofficer kan dog afskediges efter § 16, stk. 1, nr. 1 og 2, om afsked i visse sygdomstilfælde, hvis han er forhyret for en bestemt tid eller rejse eller som afløser inden for et tidsrum af 9 måneder.

8. I § 45 affattes 1. pkt. således:

»Afskediges en skibsofficer uden sådan grund, som nævnt i § 17 eller § 44, stk. 2, har skibsofficeren ret til hyre for 3 måneder efter tjenesteforholdets ophør, med mindre almindelige erstatningsregler hjemler ret til et større beløb.«

§ 45. Afskediges en skibsofficer, uden sådan grund som nævnt i § 16, stk. 1, nr. 3 og 4, om graviditet og om påbudt lægeundersøgelse

se eller § 17 om disciplinære forseelser m.v. eller efter § 44, stk. 2, om visse sygdomstilfælde, har han ret til hyre for 3 måneder efter tjenesteforholdets ophør, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler ret til et større beløb. I øvrigt finder § 18 om ret til fri rejse og om fratrædelse før opsigelsesfristens udløb anvendelse.

9. § 47, stk. 1, affattes således:

» Rederen kan til enhver tid afskedige skibsføreren, jf. dog § 9 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.«

§ 47. Rederen kan til enhver tid afskedige skibsføreren.

Stk. 2. Afskediges skibsføreren på grund af uduelighed, uredelighed eller grov eller oftere gentagen fejl eller forsømmelse i tjenesten, tilkommer der ham ikke hyre for længere tid, end han har gjort tjeneste.

Stk. 3. I øvrigt finder §§ 37 - 38 om tjenesteforholdets ophør ved opsigelse og §§ 40 - 45 om ret til hyre m.v. anvendelse.

10. § 49, nr. 7, affattes således:

»7) § 18 c om søfarendes graviditet og barsel,«

§ 49. For skibsføreren gælder med de fornødne lempelser:

- 1) § 4, stk. 2, om lægeundersøgelse,
- 2) § 6, stk. 1, om fratrædelsessted,
- 3) § 7, stk. 1, jf. § 39, om fratrædelse efter 6 måneder, hvis ikke andet er aftalt,
- 4) § 8 om fri hjemrejse efter 6 måneders tjeneste,
- 5) § 10, stk. 1, om ret til at kræve afsked i tilfælde af, at hans ægtefælle eller barn

er afgået ved døden eller er alvorligt syg og omstændighederne tillader, at skibsføreren kan fratræde,

- 6) § 14, stk. 1, jf. stk. 3, om ret til at kræve afsked, hvis skibet mister retten til at føre dansk flag,
- 7) § 16, stk. 1, nr. 4, jf. stk. 3, om afsked i forbindelse med lægeundersøgelse,
- 8) §§ 29 og 30, jf. §§ 35, 40 og 41, om hyre, pleje og fri rejse i tilfælde af sygdom eller legemsskade,
- 9) § 31 om rederens adgang til af staten at få erstattet visse udgifter,
- 10) §§ 32 og 34 om begravelse eller ligbrænding og om behandling af efterladenskaber,
- 11) § 33, stk. 3, jf. §§ 35 og 41, om efterhyre ved død og
- 12) § 61 om erstatning for tab af ejendele.

§ 2

I lov om skibes sikkerhed m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 400 af 18. juni 1993 foretages følgende ændringer:

**1. I § 5 indsættes efter »sikkerhedsarbejdet« :
», herunder om arbejdsgiverens pligter«.**

§ 5. Til beskyttelse af personer, som er beskæftiget ved arbejde om bord, og som ikke omfattes af lov om arbejdsmiljø, fastsætter industriministeren regler om de ved sådant arbejde benyttede hjælpemidler og materialer, om disses indretning og mærkning, anvendelse, vedligeholdelse og pasning, og om sikkerhedsarbejdet samt de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold, hvorunder arbejdet om bord skal udføres.