



**Wetsvoorstellen
arbeidsrechtelijke
aanpassingen
zeevisserij en zeevaart**

Recent zijn wetsvoorstellen ter ratificatie en implementatie van het ILO-Visserijverdrag uit 2007 en de Richtlijn (EU) 2017/159 ingediend. Het implementatiewetsvoorstel stelt een aantal wijzigingen omtrent de leef- en werkomstandigheden in de zeevisserij voor. Daarnaast maakt de wetgever gebruik van de gelegenheid de werkingssfeer van het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht te verduidelijken. Momenteel zijn op de Nederlandse vissersvloot bij benadering 2.500 vissers werkzaam.

Het Visserijverdrag en de Nederlandse implementatie

Het Visserijverdrag heeft als doel wereldwijd een gelijkwaardig speelveld te creëren in de visserijsector op het gebied van leef- en arbeidsomstandigheden voor vissers en eerlijker mededingingsvoorwaarden in de sector te stimuleren.

De wetgever stelt met het wetsvoorstel ter implementatie van het Visserijverdrag en de EU richtlijn voor de zeevisserij onder andere het volgende voor:

1. Het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht in de zeevisserij zal ook gaan gelden voor de kustvisserij, maar niet voor de binnenvisserij. Werknemers in de binnenvisserij blijven onder het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht van de afdelingen 1-9 en 11 van titel 7.10 BW vallen.
2. Op maatschapsovereenkomsten binnen de zeevisserij zullen ook diverse bepalingen omtrent de zee-arbeidsovereenkomst in de zeevaart en zeevisserij van toepassing worden, waaronder maar niet beperkt tot bepalingen met betrekking tot loon, repatriëring en arbeidsongeschiktheid.
3. Werkgevers dienen meer verplichte gegevens in de zee-arbeidsovereenkomst in de zeevisserij op te nemen, waaronder: (i) de voorzieningen die de werkgever aan boord aan de zeevarende verstrekt; (ii) de te verstrekken bescherming in geval van ziekte, ongeval en overlijden in verband met de arbeidsovereenkomst van de zeevarende; alsmede (iii) de minimumrusttijden. Indien een cao van toepassing is, kan de werkgever volstaan met een verwijzing in de zee-arbeidsovereenkomst naar de betreffende cao.
4. Er zullen ook repatriëeringsverplichtingen gaan gelden voor personen, die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomsten in de zeevisserij werken.
5. Voor een beperkt aantal categorieën visserijvaartuigen zal voor scheepsbeheerders een verplichting tot de aanvraag van een visserij-certificaat gaan gelden, waaruit de naleving van de regels omtrent leef- en werkomstandigheden volgt.

6. De wetgever kondigt aan dat ook uitvoeringsregels zullen worden aangepast, waaronder dat de bepalingen omtrent arbeids- en rusttijden in de zeevisserij uit het Arbeidstijdenbesluit vervoer ook zullen gaan gelden voor maatschapsvissers (vissers die niet als werknemer kwalificeren). Dit zou betekenen dat ook voor maatschapsvissers (i) een minimale rusttijd van 10 uur per dag zal gelden, welke in niet meer dan twee perioden (waarvan één periode van 6 uur) mag worden verdeeld, alsmede (ii) een minimale rusttijd van 77 uren in elke periode van 7 dagen zal gelden.

Aanpassing van de werkingssfeer van het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht

Sinds de invoering van het nieuwe zee-arbeidsovereenkomstenrecht in afdeling 12 van titel 7.10 BW geldt de bijzondere regeling van de zee-arbeidsovereenkomst enkel nog in zijn volle omvang voor zeevarenden werkzaam op Nederlandse zeeschepen. Hierdoor vallen zeevarenden die werkzaam zijn op zeeschepen welke onder een buitenlandse vlag varen, maar op wiens arbeidsovereenkomst - op basis van de Rome I-Verordening - wel het Nederlandse objectief toepasselijke recht van toepassing is, niet onder die afdeling 12. Dientengevolge valt die categorie zeevarende enkel onder het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht van de afdelingen 1-9 en 11 van titel 7.10 BW.

In het voorstel ter implementatie van het Visserijverdrag en de richtlijn wordt aanpassing van deze werkingssfeer van het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht voorgesteld. Voortaan zouden de bepalingen omtrent het zee-arbeidsovereenkomstenrecht niet enkel voor zeevarenden werkzaam aan boord van Nederlandse zeeschepen moeten gelden, maar ook voor zeevarenden wiens zee-arbeidsovereenkomst wordt beheerst door Nederlands recht. Deze voorgestelde wijziging zal veel discussies en onzekerheid in de praktijk verhelpen.

Conclusie

De voorgestelde wijzigingen zullen weer tot meer uniformiteit in de regels omtrent leef- en werkomstandigheden in de zeevaart en zeevisserij leiden. De aangekondigde door te voeren toepasselijkheid van de speciale rusttijden in de zeevisserij voor maatschapsvissers zal hun ondernemersvrijheid inperken. Zee-arbeidsovereenkomsten moeten worden aangepast, zodat ze de verplichte gegevens vermelden. De richtlijn moet uiterlijk per 15 november 2019 zijn geïmplementeerd, waardoor waarschijnlijk uiterlijk per die datum de bovengenoemde regelingen van kracht zullen zijn.

Heeft u vragen over de wetsvoorstellen of de impact hiervan op uw onderneming, neemt u dan graag contact met ons op.

Contact:

Emilie Boot

Labor & Employment

T: +31 (0)6 2908 4856

E: emilie.boot@hvglaw.nl

HVG Law

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt.

Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

hvglaw.nl

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2019 HVG Law LLP

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt HVG Law geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatie rechten worden ontleend.