

## **Søfartsstyrelsens vejledning vedrørende arbejdsmiljøregler ved værftsarbejde om bord på skibe, og arbejde der må ligestilles hermed**

### Formål

Formålet med denne vejledning, der er udarbejdet i et samarbejde mellem Søfartsstyrelsen og Arbejdstilsynet, er at klarlægge, hvornår danske skibe er underlagt Arbejdstilsynets regler om arbejdsmiljø i forbindelse med *værftsarbejde og arbejde, der må ligestilles hermed*.

Vejledningen skal være med til at klarlægge gråzonen mellem værftsarbejde eller arbejde der kan ligestilles hermed, der er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og det arbejde, der bliver udført som del af den daglige drift og vedligehold af skibet, der er omfattet af Søfartsstyrelsens regler om arbejdsmiljø.

### Baggrund og problemstilling

Krav og pligter i forhold til arbejdsmiljøet i Danmark er som udgangspunkt reguleret i Arbejdsmiljøloven. Arbejdsmiljøloven regulerer arbejdsmiljøet på det danske land- og vandterritorium bortset fra, hvor der specifikt er gjort undtagelser i arbejdsmiljøloven eller ved anden lovgivning.

I arbejdsmiljøloven er det angivet, at arbejdsmiljøloven kun gælder for søfart og fiskeri for så vidt angår arbejde med lastning og losning samt værftsarbejde om bord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

Arbejde på skibe i søen er derfor som udgangspunkt underlagt Søfartsstyrelsens regler om arbejdsmiljø i henhold til Meddelelser A fra Søfartsstyrelsen.

Arbejdsmiljølovgivningens regler om værftsarbejde gælder i forhold til bygning, ombygning og reparation m.v. af skibe.

Arbejde med skibe på skibsværfter på land skal ligesom flydende fartøjer, der permanent er forankret til kaj eller havbund, overholde arbejdsmiljølovgivningen. Dette uanset arten af arbejdet.

Vejledningen omfatter derfor alle flydende fartøjer på vandet herunder pramme m.v., der ikke er permanent forankret til kaj eller havbund.

### Værftsarbejde om bord på skibe, og arbejde der må ligestilles hermed

Værftsarbejde skal forstås i vid betydning, og omfatter det bygnings- eller ombygningsarbejde af skibe samt større vedligeholdelses- eller reparationsarbejde m.v., der typisk bliver udført på et skibsværft.

Afgrænsningen "værftsarbejde" omfatter større arbejder på selve skibet og skibets konstruktion, faste dele og andre fastmonterede genstande, der hører til skibet. "Værftsarbejde" kan også omfatte større arbejde med skibets inventar og eventuelle løse udstyr.

Arbejde, der kan ligestilles med værftsarbejde, er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. Ved arbejde, der kan ligestilles med værftsarbejde, er der tænkt på forskellige større vedligeholdelses- eller reparationsarbejde. Det gælder også selvom arbejdet ikke udføres på et værft, eller skibet ikke ligger i dok eller ved kaj, men fx på reden eller når skibet sejler. Det kan stadig henføres til værftsarbejde i den ovenfor nævnte forstand.

Arbejder, der udføres som led i skibets normale vedligehold, service og drift, betragtes ikke som værftsarbejde eller værftslignende arbejde.

Karakteren og omfanget af arbejdet er med til at afgøre, om der er tale om værftsarbejde, eller arbejde der kan ligestilles hermed, eller om der er tale om arbejde, som led i den daglige drift, service og vedligehold af skibet.

Eksempler

### **Værftsarbejde**

Eksempel 1:

Et passagerskib er på værft i Danmark for at få lavet et større ombygningsarbejde i apteringen. Her er værftsarbejderne underlagt Arbejdstilsynets regler. Da skibet skal sættes i drift igen, er værftsarbejdet ikke færdigt, og 12 værftsarbejdere fra det pågældende værft sejler derfor med da skibet bliver sat i drift, for at færdiggøre arbejdet. De 12 værftsarbejdere vil da fortsat være underlagt Arbejdstilsynets regler, da der her er tale om *værftslignende arbejde*, der egentlig skulle udføres på værftet

Eksempel 2:

Et passagerskib ligger langs kaj i en havn i Danmark, under et havneophold. Skibets ene radar er gået i stykker, og derfor har man sendt bud efter to reparatører til at reparere radaren under havneopholdet.

Her er der ikke tale om værftslignende arbejde, da dette arbejde betegnes som vedligeholdelsesarbejde, der er nødvendigt for skibets sikre drift. Arbejdet er omfattet af reglerne i søfartslovgivningen.

Eksempel 3:

Et rederi ønsker at ombygge deres passagerskib, da de ønsker at ændre konceptet i skibets restaurant. Rederiet vurderer at de kan lave dette arbejde langs kaj, og vælger derfor selv at indgå aftale med et eller flere firmaer til at lave arbejdet.

Da dette arbejde kan sidestilles med værftsarbejde, er der her tale om værftslignende arbejde omfattet af arbejdsmiljøreglerne.

*Arbejde på Skibe og Registret for Udenlandske Tjenesteydere*

Udenlandske virksomheder, som midlertidigt udfører opgaver i Danmark<sup>1</sup>, skal anmelde sig til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Reglerne gælder for udenlandske virksomheder, herunder selvstændige uden ansatte, som midlertidigt udfører opgaver i Danmark. Ved en i Danmark udstationeret lønmodtager forstås en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt udfører arbejde i Danmark.

Derfor må det være dansk rets almindelige regler om loves territoriale gyldighed, som finder anvendelse.

Der skal ske anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere, når følgende betingelser er opfyldt:

- Der skal være tale om en udenlandsk virksomhed, der udstationerer ansatte eller er selvstændigt erhvervsdrivende og
- der skal være tale om levering af en tjenesteydelse og
- modtageren af tjenesteydelsen skal være i Danmark.

Det er Arbejdstilsynet, der fører kontrol med RUT-anmeldepligten.

### Hvervgivers ansvar

En hvervgiver er en virksomhed eller en privatperson, der indgår en aftale med en udenlandsk virksomhed om at få udført en eller flere arbejdsopgaver.

Hvis en udenlandsk virksomhed bruger udenlandske underentreprenører, er den udenlandske virksomhed hvervgiver i forhold til dem.

Private og virksomheder (hvervgivere), der hyrer en udenlandsk virksomhed til arbejde der vedrører bygge og anlæg, landbrug, skovbrug, gartneri, havearbejde eller rengøring, skal se dokumentation for, at den udenlandske virksomhed er anmeldt i RUT. Dokumentationen kan fx være i form af den kvittering, som den udenlandske virksomhed fik, da den anmeldt opgaven i RUT.

Hvervgiver skal underrette Arbejdstilsynet, hvis hvervgiver ikke har set denne dokumentation senest tre dage efter, at arbejdet er påbegyndt.

Hvervgiver kan gå ind på [www.virk.dk/rut](http://www.virk.dk/rut) for selv undersøge, om virksomheden har anmeldt sig i RUT, men det er ikke et krav, at hvervgiver gør det.

Det er politiet, der fører kontrol med hvervgivers pligter.

### Eksempler

#### Eksempel 1:

Mens et dansk passagerskib ligger i havn, har rederiet indgået aftale med et udenlandsk firma om at få foretaget en grundig rengøring af skibet af et udenlandsk firma. Har rederen en hvervgiverpligt?

- Det er en udenlandsk virksomhed, og der skal derfor ske anmeldelse til RUT.

---

<sup>1</sup> Pligten følger af udstationeringsloven. Lovens anvendelsesområde er Danmark efter dansk rets almindelige regler om loves territoriale gyldighed.

- Der er tale om rengøringsarbejde, og det er omfattet af hvervgiverpligten. Rederen er således hvervgiver.
- Rederen skal derfor inden 3 dage se dokumentation for, at virksomheden er anmeldt til RUT. Hvis rederen ikke har set denne dokumentation, skal rederen underrette Arbejdstilsynet.

Eksempel 2:

Et rederi ønsker at ombygge deres passagerskib, da de ønsker at ændre konceptet i skibets restaurant. Rederiet vurderer, at de kan lave dette arbejde langs kaj, og hyrer et udenlandsk (tømrer)firma til at lave arbejdet. Har rederen en hvervgiverpligt?

- Det er en udenlandsk virksomhed, og der skal derfor ske anmeldelse til RUT
- Der er ikke tale om bygge-anlægsarbejde men om værfts(lignende)arbejde, hvilket ikke er omfattet af hvervgiverpligten.
- Rederen skal derfor ikke se dokumentation for, at virksomheden er anmeldt til RUT.

### Afslutning

Ved Søfartsstyrelsens og Arbejdstilsynets administration af reglerne tilstræbes en koordinering imellem de to regelsæt, således at virksomhederne ikke bliver pålagt dobbelte eller modstridende krav.

Koordineringen kan vedrøre krav som fx arbejdspladsvurdering eller organiseringen af en arbejdsmiljøorganisation. Her er der mindre forskelle i de to lovgivninger i forhold til, hvordan tingene skal fremstå og foregå, eller hvordan man benævner tingene.

I tilfælde af uklarhed om, hvilket regelsæt der konkret gælder, følger det af aftale mellem Søfartsstyrelsen og Arbejdstilsynet, at begge myndigheder er forpligtet til at koordinere med den anden myndighed.

Såfremt der måtte være spørgsmål til denne vejledning, kan der rettes henvendelse til Arbejdstilsynet eller Søfartsstyrelsen.

-0-

### **Søfartsstyrelsen**

**Carl Jacobsens Vej 29-31**

**2500 Valby**

### **Arbejdstilsynet**

**Landskronagade 33**

**2100 København Ø**

**Referencer:**

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=133159>

Bekendtgørelse om Meddelelser fra Søfartsstyrelsen A, teknisk forskrift om arbejdsmiljø i skibe:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=129083>

Søfartsstyrelsen:

<http://www.soefartsstyrelsen.dk/Sider/Forside.aspx>

Arbejdstilsynet:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/>

**Bilag til vejledning vedrørende arbejdsmiljøregler ved værftsarbejde om bord på skibe, og arbejde der må ligestilles dermed.**

