



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Erik Lövrup

# Arbetstidsreglering för svenska fiskare

Examensarbete  
20 poäng

Lars-Göran Malmberg

Arbetsrätt

VT 2007

# Innehåll

<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund till studien	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	6
1.5 Disposition	7
<b>2 SVENSKA FISKARE</b>	<b>8</b>
2.1 Arbetet som fiskare	8
2.1.1 Fiskelaget	9
2.1.2 Resultatfördelning	9
2.1.3 Uppsägning	10
2.2 Arbetslöshet	10
<b>3 DET CIVILRÄTTSLIGA ARBETSTAGARBEGREPPET</b>	<b>12</b>
3.1 Vem är arbetstagare?	12
3.1.1 Grundrekvisit	12
3.1.2 Helhetsbedömningen	13
3.1.3 Jämnviktslägen och branschpraxis	15
3.1.4 Om betydelse av F-skattsedel	16
3.1.5 Jämställda uppdragstagare	16
3.2 Analys – rättsläget för de svenska fiskarna	17
3.2.1 Kammarrättens domar	18
3.2.2 Den civilrättsliga bedömningen	18

<b>4</b>	<b>ARBETSTIDSLAGSTIFTNING</b>	<b>21</b>
<b>4.1</b>	<b>Arbetstidslagen</b>	<b>21</b>
4.1.1	Tillämpningsområde	21
4.1.2	Ordinarie arbetstid och övertid	22
4.1.3	Nattarbete och dygnsvila	23
4.1.4	Veckovila	24
4.1.5	Arbetsgivarens journalplikt	25
4.1.6	Övriga regler	25
<b>4.2</b>	<b>Lagstiftningen gällande fiskare</b>	<b>25</b>
4.2.1	Sjöarbetstidslagen	25
4.2.2	Vilotid och genomsnittlig arbetstid	27
<b>4.3</b>	<b>Kör- och vilotider för chaufförer</b>	<b>27</b>
<b>4.4</b>	<b>Analys</b>	<b>29</b>
4.4.1	Varför reglera arbetstiden?	29
4.4.2	Varför inte reglera fiskarnas arbetstid?	30
<b>5</b>	<b>HAVERIER PÅ GRUND AV TRÖTTHET</b>	<b>33</b>
<b>5.1</b>	<b>Fiskefartyget SD 475 Havbris, grundstötning 5/3 2002</b>	<b>33</b>
<b>5.2</b>	<b>Kollision mellan fiskefartygen GG 149 Kenya och VY 55 Lister</b>	<b>34</b>
<b>6</b>	<b>SLUTSATSER</b>	<b>36</b>
<b>6.1</b>	<b>Alla fiskare är egna företagare?</b>	<b>36</b>
<b>6.2</b>	<b>Behovet av nya regler</b>	<b>37</b>
6.2.1	Speciallagstiftning för fiskarna?	37
6.2.2	Kontroll av arbetstiden	38
<b>6.3</b>	<b>Åtgärder för att öka lönsamheten</b>	<b>39</b>
6.3.1	Stöd för definitivt upphörande av fiskeverksamhet	39
6.3.2	Skattelättnader	41
<b>6.4</b>	<b>Avslutande kommentarer</b>	<b>41</b>
	<b>BILAGA SFR:S STANDARDAVTAL</b>	<b>43</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>48</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>50</b>

# Zusammenfassung

Dieser Aufsatz behandelt die Arbeitszeitliche Gesetzgebung den Schwedischen Fischerleuten. Der Zweck ist erstens auszuforschen ob die Schwedische Fischerleute, die sich als selbständiger Unternehmer ansehen, bei einer Zivilrechtlichen Prüfung Arbeitnehmer sein können und deshalb von den Arbeitszeitlichen Gesetzen umfassen sind. Zweitens wird eine Analyse der Arbeitszeitlicher Gesetze getan.

Der Arbeitnehmerbegriff wird im schwedischen Gesetz nicht reguliert, sondern wird für bekannt gehalten. Die Grenze zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist allerdings kompliziert zu entscheiden und die Frage ist deswegen in dem schwedischen Arbeitsgericht und dem schwedischen Oberste Gericht oft behandelt worden. Durch diese umfangreiche Praxis kann man heutzutage einige Tendenzen, die dagegen oder dafür ein Anstellungsverhältnis spricht, herauslesen. Das Gericht macht in diesen Fällen eine Gesamtbeurteilung die eine menge Faktoren enthalten. Es handelt sich um sowohl Ökonomische wie auch Soziale Faktoren. Außerdem wird die Meinung der Beteiligten und ihre gegenseitige Situation beobachtet, zusammen mit eventuellen Verdachten dass einer der Beteiligten versucht hat, zwingende Gesetze oder Vertrag auszuweichen. Meiner Meinung nach gibt es viele Faktoren die darauf zeigen, dass schwedische Fischerleute bei einer Zivilrechtlichen Prüfung als Arbeitnehmer verstehen sein könne. Eine Entscheidung gibt es allerdings nicht.

Fischerleute arbeiten oft unter harten Verhältnissen. Außer hartes Wetter und Windverhältnisse bedeutet der Beruf auch eine sehr hohe Arbeitszeitbelastung die in anderen Branchen wahrscheinlich nicht anerkannt geworden ist. Das schwedische Seearbeitszeitgesetz reguliert angestellte Seeleute und andere Seeleute die Wachdienst haben, auch wenn sie nicht angestellt sind. Bis zu 2003 waren Fischerleute ausgenommen von dem Gesetz und waren also keinen arbeitszeitlichen Regulierungen untergeworfen. Durch die 2003/88/EG Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind die Staaten der EU gezwungen worden, Gesetze für die Arbeitszeit der Fischerleute zu erlassen. Die Schwedische Gesetze sind allerdings nur für angestellte Fischerleute gültig, und da die Schwedische Fischerleute sich als eigene Unternehmer ansehen sind die Gesetze, praktisch gesehen, wirkungslos. Es gibt ein offener Widerwille, Arbeitszeitgesetze und andere Sicherheitsgesetze für Fischerleute einzuführen. Dieser Widerwille wird manchmal erklärt damit, dass die Fischerleute in großem Umfang eigene Unternehmer sind. Diese Erklärung scheint mir einen Vorwand zu sein, da die EU mit großem Erfolg die Arbeitszeit der Chauffeure von LKWs und Bussen reguliert hat, auch wenn sie eigene Unternehmer sind. Der Widerwille kommt eher darauf an, dass die Fischbranche heute von großen Rentabilitätsproblemen leidet, und zu harte Arbeitszeitgesetze wahrscheinlich die ganze Branche zerstören könnte.

# Sammanfattning

Den här uppsatsen behandlar den lagstiftning som reglerar svenska fiskares arbetstid. Syftet är dels att utröna huruvida fiskarna, som anser sig själva vara egna företagare, skulle kunna klassificeras som arbetstagare vid en civilrättslig bedömning och sålunda omfattas av arbetstidsreglerna. Dels är syftet att analysera de arbetstidsregler som finns och varför de ser ut som de gör.

Arbetstagarbegreppet är inte reglerat i lag utan förutsätts vara känt av rättstillämpningen. Gränsdragningen mellan arbetstagare och arbetsgivare i civilrättsligt hänseende är en komplicerad fråga som föranlett att såväl HD som AD behandlat denna bedömning i en mängd rättsfall. Genom denna omfattande praxis kan man numera utläsa vissa tendenser som talar för respektive emot att ett anställningsförhållande föreligger. Domstolen gör i dessa fall en helhetsbedömning där en mängd faktorer spelar in. Det handlar om såväl ekonomiska som sociala faktorer. Dessutom tas hänsyn till parternas ställning, deras egen uppfattning av arbetsavtalet samt om det finns misstanke att någon av parterna velat kringgå tvingande lag eller avtal. Enligt min uppfattning finns det många faktorer som pekar på att fiskare skulle kunna vara att anse som arbetstagare. Något avgörande i domstol finns emellertid inte.

Fiskare jobbar ofta under mycket hårda förhållanden. Förutom yttre påverkan av väder och vindförhållanden innebär yrket dessutom ett mycket högt arbetstidsuttag som inte skulle ha godkänts inom någon annan bransch. Sjöarbetstidslagen gäller arbetstagare samt vaktindelade personer på fartyg oavsett om de är anställda eller inte. Fram till 2003 var fiskare undantagna från Sjöarbetstidslagen och var således inte underkastade någon arbetstidsreglering överhuvudtaget. Genom EU:s Arbetstidsdirektiv tvingades medlemsstaterna lagstifta om *anställda* fiskares arbetstid och införa samma vilotidsregler som gäller för andra sjömän. Sådana vaktindelade personer på fiskefartyg som inte är anställda omfattas emellertid fortfarande inte av Sjöarbetstidslagen vilket i praktiken innebär att ingen förändring har skett då fiskarna själva anser sig vara egna företagare och denna uppfattning inte motsägs av vare sig lagstiftare eller Sjöfartsverket, som är ansvarig myndighet. Det finns en uppenbar ovilja att införa arbetstidsregler för fiskare, något som bland annat har förklarats med att många fiskare är egna företagare. Denna förklaring förefaller vara ett svepskäl då man på vägtransportområdet lyckats lagstifta om kör- och vilotider för alla chaufförer oavsett om de är anställda eller inte. Oviljan beror snarare på att branschen idag lider av stora lönsamhetsproblem, och arbetstidsregler liknande dem som gäller andra sjömän skulle riskera att få hela branschen att kollapsa. Samtidigt misstänks en stor mängd olyckor som involverar fiskefartyg bero på trötthet. Med en bättre arbetstidsreglering även för fiskare kan sådana olyckor förhoppningsvis reduceras.

# Förord

Att ro den här uppsatsen i land kändes ett tag som en oövervinnelig uppgift, faktiskt ett värre åtagande än hela juristutbildningen dittills varit. Efterhand som orden värktes fram på tangentbordet blev den emellertid snarare som en kär vän, en sådan där man smågnabbas lite med allt som oftast. Man kan inte älska sina vänner förbehållslöst och detsamma gäller nog även uppsatser. Till syvende og sist är man dock glad att man fick göra deras bekantskap.

Jag vill ta tillfället i akt att tacka alla som jag haft det stora nöjet att lära känna under min tid i Lund. Utan er hade ingenting blivit riktigt så roligt som det faktiskt blev. Tack också till min familj som stått ut med tvivel, irritation och långrandiga berättelser om studentlivet som de troligtvis kunnat vara utan.

Tack också till min handledare Lars-Göran Malmberg som med sin aldrig sinande optimism fick mig att faktiskt färdigställa den här uppsatsen.

*Lund den 31 maj 2007*

Erik Lövrup

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ATL	Arbetsstidslag (1982:673)
Ds	Departementsserien
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
IMO	International Maritime Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SFR	Sveriges Fiskares Samarbetsorganisation
SJÖFS	Sjöfartsverkets författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund till studien

Extremer attraherar. Så när Discovery Channel visar en dokumentär om krabbfiske lokaliserat utanför Alaskas kust sitter jag framför TV:n och följer med stigande fascination hur männen – för det handlar bara om män - under dygnslånga arbetspass måste betvinga både trötthet, naturkrafter och mörker. Djupt nersjunken i min varma och helt äventyrsbefriade soffa smyger sig avundsjukan paradoxalt nog på – för vem, vid sina sinnens fulla bruk, väljer frivilligt att utsätta sig för ett sådant yrke?

De senaste åtta åren har jag i olika stor utsträckning jobbat i fiskindustrin men det har då uteslutande gällt den aktivitet som sker när fisken väl har landats, dvs. beredning, filening och försäljning. Trots det har jag här och var snappat upp brottstycken om hur själva fisket egentligen går till. Utan att faktiskt befinna sig ombord på ett fartyg inser man snart att begrepp som ”åttatimmarsdag” och ”flectid” knappast är något man lär höra från en yrkesfiskare i svenska vatten. För juristen i mig blir den omedelbara frågan självklar: är detta förenligt med svensk arbetsrättslig lagstiftning?

De arbetsrättsliga reglerna är nästan uteslutande skapade för att skydda arbetstagaren. Successivt har vi i Sverige byggt upp ett system där den anställda skall tillförsäkras ett skydd mot godtyckliga uppsägningar, farliga arbetsplatser och tvång att arbeta för mycket. Den sista punkten är intressant och det är också den som behandlas i den här uppsatsen. Själv har jag alltid satt högt värde på människor som orkar arbeta mycket och länge, gärna utan rast. För många människor är det för övrigt också helt nödvändigt, att vara egen företagare är i princip liktydigt med att jobba enormt mycket. Samtidigt är det inte helt riskfritt. För den enskilde individen är förlusterna uppenbara, det sociala umgänget blir naturligtvis lidande och eventuell familj får helt enkelt leva med att personen inte kommer att tillbringa speciellt mycket tid med dem. Värre är det när trötthet på jobbet riskerar den direkta hälsan för personen själv eller – vad värre är – för andra. Det kan handla om såväl arbetskamrater som andra personer. Jag tänker på situationer där personer handskas med exempelvis truckar eller andra stora motorredskap, läkare som ska operera, yrkeschaufförer eller sjömän som är ansvariga för fartyg av alla storlekar. Av personer i dessa positioner måste man kräva att de har fått tillräcklig vila, lika mycket för deras egen skull som för andras. Mycket riktigt finns det också lagstiftning som stadgar att dessa individer skall tillförsäkras tillräcklig vila, med ett undantag – fiskare.



## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att redogöra för och analysera de arbetstidsregler som gäller för svenska fiskare. För att göra detta måste först frågan huruvida det överhuvudtaget finns några anställda fiskare i Sverige besvaras. Därför görs en genomgång av det svenska arbetstagarbegreppet. Syftet med detta är att utröna huruvida fler fiskare än idag i själva verket borde underkastas de vilotidsregler som gäller för anställda fiskare.

För att ge läsaren en förståelse för hur de svenska arbetstidsreglerna fungerar i allmänhet ges en översikt av intressanta regler i Arbetstidslagen. Dessutom ges läsaren en bild av de få regler som gäller specifikt för fiskare. För att förankra det hela i verkligheten och för att försöka ge läsaren en bild av yrkets förutsättningar har också autentiska haverier tagits med i slutet av uppsatsen. De frågeställningar som skall besvaras är följande:

- I vilken mån kan svenska fiskare betraktas som anställda i civilrättsligt hänseende?
- Hur ser svensk arbetstidslagstiftning ut för arbetstagare i allmänhet jämfört med för fiskare?
- Varför har fiskarna sedan länge beviljats undantag från regler som gäller andra i liknande situation?

## 1.3 Avgränsningar

Med fiskare förstås i uppsatsen personer som arbetar yrkesmässigt på ett större fiskefartyg och som har detta som huvudsaklig inkomstkälla. Även om besättningen på vissa fartyg inskränker sig till två eller tre personer kan det ändå vara att betrakta som större fartyg. Sådana fartyg ligger vanligtvis ute flera dagar i sträck, alternativt lossar fångsten en gång per dygn för att sedan gå till sjöss omedelbart igen. Kustnära fiskare på mindre båtar som endast är ute kortare perioder omfattas emellertid inte av uppsatsen.

## 1.4 Metod och material

Jag använder mig i uppsatsen huvudsakligen av en traditionell rättsdogmatisk metod. Detta innebär att jag i huvudsak använt mig av praxis, förarbeten och doktrin som underlag för arbetet.

För de delar av uppsatsen som behandlar allmänna arbetsrättsliga frågor råder inga problem att finna material. För den del av arbetet som behandlar arbetstagarbegreppet har jag i huvudsak använt mig av två källor, nämligen Ds 2002:56 och SOU 1993:32. Anledningen till detta är att flera författare själva hänvisat till dessa källor såsom varande tillförlitliga och riktiga i sina analyser. Utöver dessa används också ett stort antal rättsfall då begreppet i huvudsak bestämts i praxis.

I den del av arbetet som behandlar Arbetstidslagen används i huvudsak två kommentarer till nämnda lag. Jag har valt att använda dessa kommentarer för att på ett smidigt sätt få en bild av denna lagstiftning. Jag är medveten om att det finns mer utförligt material att använda i ämnet, men då syftet varit att ge läsaren en översiktlig bild har jag valt att stanna vid dessa kommentarer som jag tycker är tillräckliga.

För den del av uppsatsen som behandlar de specifika arbetstidsreglerna för fiskare är tillgången på material betydligt magrare. Som läsaren kommer att märka har få uttalanden gjorts i frågan. Detta innebär att vissa delar av analysen innehåller egna funderingar från min sida, funderingar som jag emellertid anser är uppbyggda på en logisk grund. Mina egna erfarenheter av branschen har förhoppningsvis också hjälpt till, åtminstone till viss del.

## 1.5 Disposition

Kapitel två syftar till att beskriva fiskarens yrke och organisation. Detta görs i huvudsak med hjälp av en genomgång av det standardavtal som gäller för fiskare och fiskelag. Kapitlet är avsett att fungera som en bakgrund till de vidare diskussioner som förs i kapitel tre och fyra.

I kapitel tre behandlas frågan om arbetstagarbegreppet i civil- och arbetsrättsligt hänseende. Då denna fråga av lagstiftaren har överlämnats till domstolarna att avgöra används i första hand rättsfall från AD och HD som underlag, parallellt med kommentarer från doktrinen. Genomgången skall inte ses som uttömmande utan syftar i första hand till att besvara frågan huruvida en fiskare kan anses som arbetstagar.

Kapitel fyra innehåller en översikt av den svenska arbetstidslagstiftningen. Arbetstidslagen är visserligen inte tillämplig på fiskare även om de är anställda, men en presentation görs ändå av lagen för att illustrera hur arbetstiden är reglerad för de allra flesta andra yrkesgrupper. Därefter presenteras den lagstiftning som gäller specifikt för fiskare. Till sist görs en kort presentation av den lagstiftning som gäller för vägtransport, exempelvis lastbilschaufförer och busschaufförer. Detta avsnitt är till för att ge läsaren en uppfattning om de hårdare krav som ställs på dessa yrkesgrupper för att ytterligare förstärka säkerheten.

I kapitel fem presenteras två haverirapporter från Sjöfartsverket respektive Statens haverikommission där trötthet varit en bidragande orsak till haveriet. Motivet är att föra läsaren närmare en autentisk situation för att på så sätt förstå betydelsen av arbetstidsregler i vissa fall.

I det avslutande kapitlet görs en sammanfattande analys av uppsatsen. Här framförs även mina egna slutledningar och förslag.

## 2 Svenska fiskare

### 2.1 Arbetet som fiskare

Den svenska fiskeflottan är i en internationell jämförelse verkligen ingen stor näring i landet. Trots att Sverige har en av Europas längsta kuststräckor är antalet fartyg och fiskare mycket blygsamt. Dessutom består fiskeflottan till stor del av mindre fartyg med endast ett fåtal besättningsmän. Den sista december 2004 fanns det 1 597<sup>1</sup> svenska fartyg som hade tillstånd att bedriva yrkesmässigt fiske till havs. Av dessa var 55 stycken längre än 24 meter. Fångstvolymen från de 55 fartygen stod för hela 80 % av det totala svenska fisket. Dessa fartyg är samtliga så kallade pelagiska trålare och ringnotsfartyg som fiskar sill/strömming, skarpsill, makrill och blåvitling. Värde mässigt stod fartygen för 40 % av det totala fisket och huvuddelen av fångsten användes till fiskmjöl och olja. Medelbesättningen på ett sådant fartyg var sex personer. På samtliga andra fartygstyper var medelbesättningen under tre personer, och på den allra största gruppen – cirka 1000 mindre fartyg som främst används vid lokalt kustfiske – torde besättningen i huvudsak endast utgöras av en person.

Samma år fanns det i Sverige 1 913<sup>2</sup> personer som innehade yrkesfiskelicens.<sup>3</sup> För att få en yrkesfiskelicens krävs att individen anses vara beroende av fisket för sin försörjning. Ansökan, tillsammans med en ekonomisk kalkyl, skickas till länsstyrelsen i det län där man är bosatt. Länsstyrelsen yttrar sig därefter över ansökan och skickar den vidare till Fiskeriverket som fattar beslut. Licenskravet innebär att det skall finnas åtminstone en licensinnehavare ombord på varje fiskefartyg. Övriga besättningsmän behöver inte ha egna licenser, men sannolikt har flertalet av dessa trots allt licens då de behöver den för annat fiske.<sup>4</sup> Det totala antalet personer som på ett eller annat sätt arbetar ombord på ett fiskefartyg uppgår därför troligen till drygt 2 000 personer.

Även om antalet yrkesfiskare stadigt minskar är näringen i ett större perspektiv inte obetydlig. Varje yrkesfiskare genererar sysselsättning för anställda inom bland annat beredningsindustrin, varvsnäringen, fartygsverkstäder med mera. Fisket har på vissa områden dessutom haft en betydande påverkan på hela kust- och skärgårdskulturen. I framförallt Bohuslän och Blekinge är fisket den näring som i högst grad påverkat och i vissa fall fortfarande, på ett tydligt sätt, påverkar livet för befolkningen.

---

<sup>1</sup> 061231 fanns 1562 fartyg med tillstånd att bedriva yrkesfiske till havs, dvs. en minskning med 35 fartyg på två år.

<sup>2</sup> 061231 var antalet 1881.

<sup>3</sup> [www.fiskeriverket.se](http://www.fiskeriverket.se), 070417.

<sup>4</sup> SOU 1999:3, s 15f.

Sveriges Fiskares Riksförbund (SFR) är den gemensamma organisationen för Sveriges yrkesfiskare och organiserar cirka 2100 personer.<sup>5</sup> Till dessa hör både fartygsägare och fiskare som arbetar som så kallade lottkarlar ombord på fiskefartyg. För den senare gruppen gäller att de ”bedriver fiske som näringsverksamhet ombord på fiskefartyg”<sup>6</sup>, vilket alltså innebär att de i socialförsäkringsrättsligt och skatterättsligt hänseende inte anses som arbetstagare utan som självständiga näringsidkare. Den enskilde fiskaren skall, enligt SFR:s samarbetsavtal, således inneha F-skattebevis och själv ansvara för exempelvis arbetslöshetsförsäkring, pension, moms och egenavgifter. Undantag som bekräftar regeln förekommer emellertid, Sveriges Fiskares A-kassa har för tillfället en deltidsanställd fiskare knuten till sig.

Att sätta sig in i någon annans arbete är svårt även om man ofta åtminstone kan bilda sig en uppfattning om hur det går till. Hur som helst brukar man i alla fall kunna se arbetsmiljön – ett kontor eller en bilverkstad – framför sig och därigenom fylla den imaginära arbetsdagen med innehåll. En fiskares vardag däremot är svår att föreställa sig redan av den anledningen att få människor ens satt sin fot på ett fiskefartyg. För att på något sätt klargöra hur det svenska fisket går till görs här en genomgång av SFR:s samarbetsavtal för samarbete inom fiskelag, vilket får anses utgöra mallen för det svenska fisket.

## 2.1.1 Fiskelaget

Som framgår av ovanstående är varje svensk fiskare enskild näringsidkare. Detta slås fast i SFR:s standardavtal för samarbete inom fiskelag som också definierar hur fiskelagets verksamhet, resultatfördelning m.m. skall bedrivas. Fartygsägare är den som ställer fiskefartyg, eller del därav, till förfogande för fiske som näringsverksamhet. Ett fiskelag är de fiskare och fartygsägare som ingått avtal om att gemensamt bedriva fiske som näringsverksamhet med ett fiskefartyg för viss tid eller tills vidare (2 §). Fiskelagets verksamhet skall bedrivas i samråd med lagets samtliga medlemmar. Detta innebär bland annat frågor om när och var fiske skall ske. Om samråd inte kan nås skall emellertid skepparens mening gälla. Frågor rörande inköp, försäljning och skötsel av fiskefartyg beslutas av fartygsägarna (4 §). I 5 § görs en uppräknning avseende den arbetskyldighet som åligger fiskelaget under pågående och efter avslutad fiskeres, nämligen arbete med ilandtagning och reparation av fiskeredskap, spolning och rengöring av fartyget på och under däck samt utvändigt.

## 2.1.2 Resultatfördelning

Avräkning och fördelning av rörelseresultatet inom fiskelaget skall ske regelbundet och minst en gång i månaden, 6 §. Detta innefattar naturligtvis såväl vinst som förlust. Räkenskaperna förs av därtill utsedd person. Av

---

<sup>5</sup> [www.yrkesfiskarna.se](http://www.yrkesfiskarna.se), 070417.

<sup>6</sup> SFR:s standardavtal för samarbete inom fiskelag, 2 §.

praktiska skäl får räkenskaperna samordnas med fartygsägarens men skall även då hållas tillgänglig för lagets samtliga medlemmar. Samtliga intäkter från fiske skall läggas till grund för beräkningen av lagets resultat. Till dessa intäkter hör ersättning för försåld fångst, återbäring på olja och förnödenheter och liknande. Från intäkterna görs därefter avdrag för utgifter för löpande kostnader, så kallat ö-lägg. I detta ingår is, lådor, oljor, proviant fartygsavgift med mera. Lager respektive varuskulder på sådana förnödenheter tillhör fiskelagets medlemmar. Därefter görs fördelningen inom laget. I första hand skall en uppdelning göras mellan fartygsägarna och fiskarna. Som huvudregel gäller att rörelseresultatet, efter fördelning mellan fiskarna och fartygsägarna, för fiskarna skall uppdelas i lika stora lotter och skall tilldelas de fiskare som deltagit i fisket under perioden. Fiskare som vanligtvis tillhör fiskelaget, men som på grund av särskild familjeangelägenhet, lagstadgad fiskerelaterad utbildning eller liknande, inte deltar i fisket är berättigad till lott under högst en vecka vid två tillfällen per år. En förutsättning är att han eller hon inte erhåller någon annan ersättning för orsaken till frånvaron.

### **2.1.3 Uppsägning**

Uppsägning av samarbetsavtal som gäller tills vidare skall ske skriftligen och i svensk hamn, 7 §. Uppsägningstiden är fyra veckor. Fiskare får när som helst säga upp samarbetsavtalet varpå detta upphör att gälla efter uppsägningstidens utgång. Skepparen får, efter samråd med fiskelaget, å dess vägnar säga upp samarbetsavtalet med enskild fiskare. Sjukdom, värnpliktstjänstgöring, lagstadgad barnledighet, fiskrelaterad utbildning eller liknande är dock ej grund för uppsägning. Skeppare får vidare, åberopande sjösäkerheten ombord, säga upp samarbetsavtalet med fiskare vars agerande utgör fara för fiskelaget. Skeppare skall dessutom, å fiskelagets vägnar, uppsäga samarbetsavtalet med den fiskare som uppför sig otillbörligt om fiskelagets övriga medlemmar är överens om detta.

Fartygsägare får uppsäga samarbetsavtal med del av eller hela fiskelaget vid förändrade förutsättningar avseende fartygets drift. Fiskelaget får när som helst säga upp samarbetsavtalet med fartygsägare.

Tvist mellan medlemmar i fiskelag skall medlemmarna försöka lösa med hjälp av SFR. Om tvisten ej kan lösas skall den hänföras till domstol, 8 §.

## **2.2 Arbetslöshet**

Sveriges Fiskares arbetslöshetskassa bildades 1963. På grund av de mycket speciella förhållanden under vilka fiskare arbetar fick kassan redan från början ett skraddarsytt regelverk. Således infördes exempelvis rätten för fiskare att uppbära arbetslöshetsersättning vid dåliga väderförhållanden, isläggning och haverier. Senare har även tillkommit rätten att uppbära ersättning vid totala fiskestopp beslutade av EU eller staten.

Eftersom inkomsterna inte kan ställas i förhållande till antalet arbetstimmar utan styrs av andra faktorer, i synnerhet av fiskeribiologisk och meteorologisk art, har fiskarnas a-kassa i stället för att beräkna

ersättningsberättigad tid enligt ”omräkningstabell” en schablonberäkning. Enligt denna betraktas varje arbetad dag som en full arbetsdag oavsett hur lång eller kort arbetsdagen har varit. Påbörjat fiske innebär att arbetslöshetsersättning inte kan beviljas för den aktuella dagen.<sup>7</sup>

Under 2006 betalade a-kassan ut 29 milj. kronor i arbetslöshetsersättning för 47 417 arbetslösa dagar. Ersättningen fördelade sig på 862 ersättningstagare. Den enskilt största arbetslöshetsorsaken var fiskestopp som beslutats av Fiskeriverket/EU.<sup>8</sup> Detta innebär att varje fiskare i genomsnitt fick ersättning för 55 dagars arbetslöshet under 2006, en mycket hög siffra.

---

<sup>7</sup> SOU 1999:3, s 51.

<sup>8</sup> <http://www.yrkesfiskarna.se/akassa.asp>, 070502.

# 3 Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet

## 3.1 Vem är arbetstagare?

Nästan alla svenska fiskare innehar F-skattsedel och ses sålunda av sig själva såväl som av skattemyndigheten som egna företagare. Båtarna ägs i regel av fiskarna själva och de fiskare som inte är delägare i själva båten blir i och med det så kallade lottsystemet delägare i den eventuella fångsten. Några fasta löner förekommer alltså inte, utan "lönen" är helt beroende av hur fisket avlöper. Denna tradition är mycket gammal även om det periodvis förekommit båtar som ägts av landbaserade företag och haft anställda besättningar.<sup>9</sup> Att skattemyndigheten klassificerar en person som egen företagare är emellertid inte avgörande för den arbetsrättsliga bedömningen. Skulle alltså svenska fiskare kunna anses vara arbetstagare vid en arbetsrättslig bedömning?

I de allra flesta fall råder det ingen tvekan om huruvida en person är anställd eller egen företagare. Montören på en bilfabrik innehar ställning som arbetstagare medan bilreparatören med ett eget litet garage där han tar emot kunder är att anse som uppdragstagare. Sådana uppdragstagare brukar kallas egenföretagare och avser fysiska personer som självständigt, yrkesmässigt och varaktigt bedriver näringsverksamhet enligt inkomstskattelagen. Att skatteverket gjort en bedömning som innebär att personen i fråga är att skatterättsligt anse som arbetstagare betyder dock inte mycket för den civilrättsliga bedömningen. I de civilrättsliga och arbetsrättsliga lagar där begreppet "arbetstagare" förekommer antas begreppet vara känt av rättsordningen. Gränsdragningen mellan arbetstagare och arbetsgivare i civilrättsligt hänseende är en komplicerad fråga, vilket inneburit att såväl Högsta Domstolen som Arbetsdomstolen i en mängd rättsfall ägnat sig åt att bedöma huruvida personer varit arbetstagare eller inte. Denna praxis kan emellertid inte sammanfattas på ett enkelt sätt eftersom domstolarna inte fäster avgörande vikt vid några få, bestämda omständigheter utan brukar göra en helhetsbedömning där inte bara avtalsvillkor utan också faktiska förhållanden vid arbetets utförande, såväl som parternas ekonomiska och sociala ställning vägs in.<sup>10</sup>

### 3.1.1 Grundrekvisit

Ett anställningsavtal förutsätter i svensk rättstillämpning att arbete utförs *på grund av avtal*, att avtalet går ut på att *utföra arbete för annans räkning* och

---

<sup>9</sup> SOU 1999:3 s 17.

<sup>10</sup> Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – en översikt 2005*, s 26 f.

att den arbetspresterande parten *personligen utför arbetet*. Krav på avtalsform saknas och kan således vara skriftligt eller muntligt, men också konkludent ingånget. Att den arbetspresterande parten personligen skall utföra arbetet innebär att endast en fysisk person kan klassificeras som arbetstagare. Detta innebär dock inte att domstolarna regelmässigt godkänner ett avtal där en juridisk person *formellt* angivits som avtalspart.<sup>11</sup>

Man inser snart att ett arbetsavtal som uppfyller dessa villkor kan klassificeras som både anställningsavtal och som uppdragsavtal. Domstolens uppgift är att göra en gränsdragning emellan dessa. Utgångspunkten i dessa fall är att parterna inte själva kan förfoga över den rättsliga kvalificeringen av sitt avtal. Vad de själva valt att kalla sitt avtal saknar i utgångsläget relevans, det är de faktiska förhållandena domstolen tar hänsyn till. Skälet är naturligtvis att det annars vore möjligt att kringgå en mängd tvingande arbetsrättsliga bestämmelser. Lagstiftningen på arbetsrättens kärnområde, t.ex. LAS och semesterlagen, är ensidigt tvingande till arbetstagarens förmån vilket innebär att ett avtal är ogiltigt i den mån det inskränker arbetstagarens rättigheter.

Parternas avsikt med avtalet är emellertid inte utan relevans. Den saknar visserligen *avgörande* betydelse, men domstolarna anser sig ändå kunna ta hänsyn till den inställning parterna har haft och fortfarande har, speciellt om det är den arbetspresterande parten som eftersträvat en annan form av relation än en anställning.<sup>12</sup> Å andra sidan fäster domstolen också stor vikt vid frågan om avtalet innebär ett försök att kringgå arbetstagarbegreppet. Om syftet bedöms som illojalt tycks domstolarna vara mer benägna att bortse från avtalets formella innehåll och enbart koncentrera sig på de faktiska förhållandena. Det tycks finnas vissa omständigheter som talar för respektive emot ett syfte att kringgå arbetstagarbegreppet i lag eller kollektivavtal. Emot talar t.ex. att en avtalspart som skulle *skyddas* av den tvingande lagstiftningen av *egen fri vilja* avstår från detta skydd. Emot talar också att arbetsavtalet är utformat på ett sätt som är vanligt förekommande och accepterat inom den bransch som tvisten gäller. Om däremot en person som tidigare varit anställd hos en huvudman fortsätter utföra liknande arbetsuppgifter i bolagsform för samma huvudman talar detta starkt för ett kringgåendesyfte.<sup>13</sup>

### 3.1.2 Helhetsbedömningen

När domstolen gör bedömningen huruvida den arbetspresterande parten täcks av arbetstagarbegreppet eller ej använder de sig av en allmänt vedertagen metod som innebär en helhetsbedömning på grundval av alla omständigheter av betydelse i det enskilda fallet.<sup>14</sup> Detta gör naturligtvis att det generellt sett är mycket svårt att ange arbetstagarbegreppets innebörd,

---

<sup>11</sup> Ds 2002:56 s 110 f.

<sup>12</sup> SOU 1993:32 s 226. Se t.ex. AD 1981 nr 121.

<sup>13</sup> Ds 2002:56 s 118 f.

<sup>14</sup> Grunden för hur denna prövning skall gå till slogs första gången fast i NJA 1949 s. 768.



men tack var omfattande praxis kan man utläsa vissa tendenser som talar för respektive emot att ett anställningsförhållande föreligger. Nedan följer de omständigheter som i rättspraxis normalt har talat *för* att den arbetspresterande parten varit att anse som arbetstagare:

- Arbetet utförs under huvudmannens (uppdragsgivarens) ledning och kontroll.<sup>15</sup>
- Arbetsförhållandet är av stadigvarande karaktär.<sup>16</sup> I AD 1979 nr 155 bedömdes en installatör av värmeanläggningar som arbetstagare bl.a. därför att han under flera år utfört arbete åt nästan uteslutande en huvudman. Hade frågan ställts inledningsvis i partssamarbetet hade bedömningen med stor sannolikhet blivit en annan<sup>17</sup>.
- Arbetsuppgifterna anvisas av huvudmannen efter hand, dvs. det är inte en på förhand avgränsad uppgift som skall göras.<sup>18</sup>
- Den arbetspresterande parten erhåller helt eller i hög grad sin sysselsättning hos huvudmannen.<sup>19</sup>
- Den arbetspresterande parten är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan, på grund av avtal eller arbetsskyldighetens omfattning.<sup>20</sup> Det finns dock inget som hindrar att en enda person samtidigt är arbetstagare hos flera arbetsgivare.<sup>21</sup>
- Arbetet utförs med användning av huvudmannens maskiner, redskap osv. Variationen mellan olika branscher kan dock vara stor.<sup>22</sup>
- Ersättningen för arbetet är åtminstone delvis i form av en garanterad summa. Ersättning utgår för resor och andra utlägg.<sup>23</sup>
- Den arbetspresterande parten är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare. Här beaktas om den arbetspresterande parten befinner sig i ett otryggt förhållande till huvudmannen och därmed är beroende av denne. Detta är närmast en allmän bedömning av hur parterna uppfattas av domstolen.<sup>24</sup>

---

<sup>15</sup> Se t.ex. AD 1990 nr 116. En felaktigt avskedad parkeringsvakt ansågs som arbetstagare efter att bl.a. ha utfört sitt arbete ”i enlighet med bolagets anvisningar”.

<sup>16</sup> Det bör emellertid erinras om att även helt tillfälliga arbeten kan utgöra anställningar, se AD 1998 nr 11.

<sup>17</sup> Ds 2002: 56 s 115.

<sup>18</sup> T.ex. NJA 1996 s. 311.

<sup>19</sup> Se ovan nämnda AD 1990 nr 116, även AD 1995 nr 26.

<sup>20</sup> Se NJA 1996 s. 311.

<sup>21</sup> SOU 1993:32 s 231.

<sup>22</sup> SOU 1993:32 s 232. Se även NJA 1996 s. 311.

<sup>23</sup> I AD 1987 nr 21 ansågs en frilansande bokrecensent inte som arbetstagare då han enbart fick betalt för levererade artiklar. Domstolen pekade emellertid i fallet också på synsättet inom branschen på just frilansande journalister. I tidigare nämnda AD 1979 nr 155 blev resultatet det omvända trots att ingen garantisumma utgick till installatören av värmeanläggningar. Domstolen invände dock att ”Ersättningen för arbete [hade] bestämts på ett sätt som torde skilja sig från vad som är gängse för självständiga företagare.”

<sup>24</sup> Detta sociala kriterium har kommit till uttryck i tre fall som behandlat s.k. arrende av frisörstol. I AD 1978 nr 7 ansågs arrendatorn av en frisörstol inneha en så osjälvständig och underordnad ställning att hon i själva verket var arbetstagare. Hon skötte visserligen sin egen redovisning och bokföring men var i övrigt till stor del helt underställd innehavaren. I AD 1979 nr 12 och AD 1982 nr 134 kom domstolen till motsatt slutsats. I dessa fall var arrendatorerna väletablerade i branschen, hade sin egen kundkrets och uppträdde utåt som

På motsvarande sätt talar *motsatta* förhållanden för att ett uppdragsförhållande föreligger. Emellertid går det inte att utläsa huruvida något av kriterierna är viktigare än det andra utan det är i slutändan domstolens helhetsbedömning som blir avgörande.

Vid vissa typer av arbetsavtal har AD gjort sin gränsdragning med utgångspunkt i vissa schabloner. Tydligast märks detta för relationen mellan försäljare och deras huvudmän. Personer som köper varor i fast räkning av huvudmannen skall som huvudregel inte anses som arbetstagare hos denne. Har försäljaren däremot rätt att fritt returnera osålda varor talar detta för att ett anställningsförhållande föreligger.<sup>25</sup>

### 3.1.3 Jämnviktslägen och branschpraxis

När domstolen gått igenom omständigheterna i fallet händer det ibland att det fortfarande inte väger över åt något håll. Det har under många år framförts uppfattningar som tyder på att domstolen i tveksamma fall borde låta avgörandet utfalla till förmån för ett anställningsförhållande. Även Högsta Domstolen gjorde i NJA 1996 s. 311 ett liknande uttalande.<sup>26</sup> Arbetsdomstolen har emellertid inte gjort något liknande uttalande, och inte heller kan deras ställningstaganden i konkreta avgörande sägas ge uttryck för någon sådan regel.<sup>27</sup>

Något som kan ha stor betydelse är hur parterna själva uppfattat avtalet. Är parterna jämnstarka, och det inte finns någon misstanke om att någon av dem velat kringgå arbetstagarbegreppet tycks domstolen vara benägen att gå parterna till mötes.<sup>28</sup>

En mer betydelsefull faktor utgörs av etablerad sedvana i branschen. Vid en genomgång av praxis från de senaste 20 åren framträder en bild där domstolarna vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare tillskriver sedvanan i branschen en avgörande betydelse. Tendensen är så stark att den vedertagna uppfattningen inom branschen i princip alltid blir bestämmande för utgången i målet. Detta gäller framförallt då denna sedvana grundas på centralt slutna kollektivavtal. Anledningen tycks vara att domstolarna i dessa fall anser att dessa kollektivavtal är slutna mellan jämnstarka parter och därför får anses återspegla balanserade lösningar. I domstolspraxis har framförallt Journalistförbundets s.k. frilansavtal varit föremål för prövning vid ett antal tillfällen.<sup>29</sup>

---

självständiga företagare. Innehavarnas inflytande var inte sådant att arrendatorerna kunde anses underställda dessa.

<sup>25</sup> Se bl.a. AD 1980 nr 24 (ej arbetstagare) och AD 1983 nr 159 (arbetstagare).

<sup>26</sup> "Genom rättsutvecklingen under de senaste årtiondena har framträtt en princip att tveksamma fall bör avgöras till arbetstagarens fördel, dvs. ett arbetstagarförhållande bör anses föreligga."

<sup>27</sup> Ds 2002:56 s 120 f.

<sup>28</sup> Se ovan, kap. 3.1.1.

<sup>29</sup> Se även AD 1987 nr 21 och AD 1998 nr 138.

I AD 1994 nr 104 gällde målet huruvida en person som medverkat i en tidning varit att betrakta som arbetstagare eller självständig uppdragstagare. Mellan parterna gällde det s.k. frilansavtalet. Domstolen genomförde den sedvanliga helhetsbedömningen men lät värderingen och viktningen av de olika omständigheterna färgas av frilansavtalets bestämmelser. Domstolen konstaterade därför att trots att personen i fråga arbetat under mycket lång tid för tidningen och uppburit sin huvudsakliga inkomst från densamma innebar detta inte att han var att betrakta som anställd. I frilansavtalet förutsattes nämligen att frilansmedarbetare kunde anlitas regelbundet under lång tid. Inte heller det faktum att tidningen försedde personen med viss utrustning och visst material talade speciellt för en anställning, liksom inte heller det faktum att ersättningen varit ungefär densamma varje månad. Detta ansågs naturligt med tanke på att medarbetarskapet var kontinuerligt, vilket frilansavtalet också förutsatte. Domstolen fann att personen intagit en ställning som uppdragstagare och inte som anställd.<sup>30</sup>

Även andra, mindre uttalade former av branschpraxis – dvs. fall där kollektivavtal inte förekommer men där en sedvana ändå kan urskiljas – kan tillmätas relevans. I dessa fall kan branschpraxis dels beaktas som ett moment i helhetsbedömningen eller i vart fall som ett argument för att något kringgående av arbetstagarbegreppet inte förekommit.<sup>31</sup>

### **3.1.4 Om betydelse av F-skattesedel**

F-skattesedel skall i princip utfärdas för den som uppger sig bedriva eller ha för avsikt att bedriva näringsverksamhet i Sverige. Skattemyndighetens prövning innefattar en schablonartad bedömning av den verksamhet som den arbetspresterande parten avser att bedriva och utgör inte något ställningstagande till hur partssamarbetet ser ut i de konkreta situationer där en utfärdad F-skattesedel åberopas. Domstolarna tycks vara införstådda med att det inte finns någon överrensstämmelse mellan det civilrättsliga och det skatterättsliga/socialrättsliga arbetstagarbegreppet. Den som således själv betalar arbetsgivaravgifter och därmed är att anse som arbetsgivare inom socialförsäkringsrätten blir inte per automatik att anse som arbetsgivare i mål som prövas av AD eller HD.<sup>32</sup> En F-skattesedel kan därför inte ges något annat värde än att det pekar på hur parterna ursprungligen uppfattade avtalsförhållandet.<sup>33</sup>

### **3.1.5 Jämställda uppdragstagare**

MBL har – till skillnad från övriga arbetsrättsliga lagar – en specialbestämmelse i 1 § 2 st. där det framgår att lagen tillämpas även på jämställda uppdragstagare. Dessa definieras enligt som lagen som den som

---

<sup>30</sup> Ds 2002:56 s 121 f.

<sup>31</sup> Ds 2002:56 s 122.

<sup>32</sup> Se bl.a. AD 1998 nr 138 och NJA 1996 s 311.

<sup>33</sup> Ds 2002:56 s 124 f.

utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Vid tillkomsten av MBL bedömdes det som angeläget att lagreglerna om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal skulle kunna tillämpas även på den grupp av arbetspresterande parter som inte var arbetstagare men stod dessa nära. Som exempel på jämställda uppdragstagare används ofta bensinstationsföreståndare. Dessa driver visserligen rörelsen i egen regi men är starkt beroende av det bolag som levererar olja till stationen.<sup>34</sup> Även franchisetagare kan ha en motsvarande ställning, exempelvis hamburgerkedjor.<sup>35</sup>

Vid bedömningen av om någon är att anse som jämställd uppdragstagare i lagens mening används i stort samma modell som vid bedömningen av arbetstagare. Hänsyn skall således tas till t.ex. innehållet i parternas avtal, den faktiska tillämpningen av avtalet samt parternas ekonomiska och sociala ställning. När någon betraktas som jämställd uppdragstagare innebär detta att lagens regler om t.ex. föreningsrätt, kollektivavtal osv. blir tillämpliga. Emellertid utgår flera av dessa regler ifrån att det ska finnas en organisation på de arbetandes sida, vilket innebär att de blir tillämpliga endast om den jämställda uppdragstagaren är medlem i en sådan organisation.<sup>36</sup>

## 3.2 Analys – rättsläget för de svenska fiskarna

I början av min undersökning var jag övertygad om att det i Sverige fanns anställda fiskare. Allteftersom arbetet fortskridit och jag har fått revidera den uppfattningen har jag ändå inte kunnat släppa tanken på hur mycket en enskild fiskare trots allt påminner om en anställd. Vad som dessutom förvånat mig är att ingen, mig veterligen, ifrågasatt uppfattningen att alla fiskare är enskilda näringsidkare. I SOU 1999:3 s 17 slås således helt enkelt fast att ”Varje fiskare är egen företagare, oavsett om han äger del i båt och redskap eller ej”. Denna uppfattning stöds här av en dom från Kammarrätten i Jönköping.<sup>37</sup> Vid kontakt med SFR blev svaret detsamma, alla fiskare är enskilda näringsidkare enligt en dom från Stockholms Kammarrätt.<sup>38</sup> Men vad innebär dessa domar?

---

<sup>34</sup> Man kan visserligen ifrågasätta om just det exemplet fortfarande är det mest lyckade då bensinstationer numera går åt att snarare sälja väldigt mycket annat, exempelvis snabbmat.

<sup>35</sup> Ds 2002:56 s 125 f.

<sup>36</sup> ”Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intresse i förhållandet till arbetsgivaren. [...]” MBL 6 § 1 st.

<sup>37</sup> Mål nr 2666-1988.

<sup>38</sup> Mål nr 7600-1997.

### 3.2.1 Kammarrättens domar

*Kammarrättens i Jönköping dom, mål nr 2666-1988*

I den äldre domen från Kammarrätten i Jönköping yrkade en lottfiskare att det bolag som ägde båten han fiskade på var skyldig att stå för hans socialavgifter. Kammarrätten uttalade att lottfiskare, på grund av det speciella lottsystemet efter vilken inkomsten fördelas mellan fiskarna i ett fiskelag, är att anse som enskilda näringsidkare. På grund av detta skulle inkomsten beskattas såsom rörelseinkomst och påföras allmän arbetsgivaravgift samt ATP-avgift och övriga socialavgifter.

*Kammarrättens i Stockholm dom, mål nr 7600-1997*

I målet från Stockholms Kammarrätt yrkade en fiskare att han skulle få arbetslöshetsersättning då han inte längre var aktiv fiskare. Kammarrätten gjorde bedömningen att ”En lottfiskare måste – även om han inte har del i den båt från vilket fisket bedrivs – vara att anse som egen företagare”. Då arbetslösheten avsåg en period då det var säsongsuppehåll i fiskeverksamheten avsågs yrkandet.<sup>39</sup>

Bägge domarna behandlar således den skatterättsliga /socialförsäkringsrättsliga delen av arbetstagarbegreppet. Det är ostridigt att fiskarna i skattemyndighetens ögon är att anse som näringsidkare. Det sätt på vilket de får sin ersättning tyder ju dessutom på att de är enskilda näringsidkare, liksom det faktum att de själva står för arbetsgivaravgifter och sociala avgifter. Det tål emellertid att påpekas att det i SFR:s standardavtal öppnas för att gemensam redovisning får ske på sådant sätt som skatteverket medger. Avtalet medger vidare att fiskare inte nödvändigtvis måste förete F-skattebevis, och att skatteavdrag och sociala avgifter i sådant fall skall göras av utbetalaren.<sup>40</sup> Avtalet innebär emellertid alltid att fiskaren är enskild näringsidkare, oavsett hur ersättningen betalas ut. Som vi sett ovan innebär detta emellertid inte att en person per automatik därigenom också anses som enskild näringsidkare vid en civilrättslig bedömning.

### 3.2.2 Den civilrättsliga bedömningen

Trots idogt sökande i rättspraxis, doktrin och förarbeten har jag inte lyckats finna något resonemang kring hurvida en fiskare skulle kunna anses som arbetstagar vid en civilrättslig bedömning. Anledningen torde i första hand vara historisk. Lottsystemet som nämnts ovan har gamla traditioner och har inneburit att fiskarna kunnat tjäna mycket pengar under perioder av bra fiske. Det har naturligtvis även medfört att en fartygsägare inte behövt betala ut någon lön om fartyget legat stilla pga. dåligt väder eller dåligt fiske.

---

<sup>39</sup> Det tål att påpekas att fiskaren ifråga inte var ansluten till Sveriges Fiskares arbetslöshetskassa utan till Arbetslöshetskassan för Service och Kommunikation.

<sup>40</sup> SFR:s standardavtal, 3 §.

Vid ett försök att förstå hur fiskarens yrke går till kan jag ändå inte komma ifrån att det i vissa fall påminner väldigt mycket om en arbetstagers situation. Grundrekvisiten, att arbetet utförs på grund av avtal, att avtalet går ut på att utföra arbete för annans räkning och att den arbetspresterande parten personligen utför arbetet, är alla applicerbara på en fiskare. För de fiskare som fiskar på samma fartyg under en längre period skulle dessutom de flesta omständigheter kunna tala för att de skulle vara att betrakta som anställda vid en helhetsbedömning. Detta gäller kanske framförallt de större havsfiskefartyg med en besättning på fler än 4-5 personer där individernas eget handlingsutrymme och möjlighet att påverka fisket minskar. Man kan mycket väl tänka sig en situation där en person på ett större fiskefartyg:

- Utför arbetet under huvudmannens kontroll
- Har arbetat för huvudmannen under en längre period
- Anvisas arbetsuppgifter av huvudmannen efter hand
- Erhåller helt eller i hög grad sin sysselsättning hos huvudmannen
- Är förhindrad att utföra liknande arbete av betydelse hos annan då arbetsskyldighetens omfattning omöjliggör detta
- Utför arbetet med användning av huvudmannens maskiner och redskap
- Är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagar

Vad som talar emot att fiskare skulle kunna betraktas som arbetstagar är i första hand det sätt på vilket de uppbär ersättning. Att betalningen baseras helt och hållet på resultatet av fisket går naturligtvis stick i stäv med arbetstagarbegreppet, och är naturligtvis också anledningen till att skatteverket regelmässigt anser fiskare vara enskilda näringsidkare. Även branschpraxis har, som vi sett, haft en betydande inverkan på domstolarnas bedömning. För fiskarna saknas visserligen något kollektivavtal eller annat centralt avtal att luta sig mot, men det faktum att branschen ser ut som den gör, och har gjort så under mycket lång tid, lär troligtvis tala för att det inte är fråga om en anställning. Till sist talar också det faktum att de flesta fiskare själva tycks vilja inneha ställning som uppdragstagar naturligtvis emot att något anställningsförhållande skulle föreligga. Som vi har sett lägger domstolarna vikt vid hur parterna själva uppfattat sitt avtal. Här kan man emellertid ställa frågan huruvida parternas inställning beror på en ömsesidig överenskommelse eller helt enkelt på traditionsbundenhet. Lönsamheten i fisket är idag mycket dålig.<sup>41</sup> De ekonomiska fördelar som ett lottsystem tidigare kunde innebära för den enskilde fiskaren torde i princip vara borta. För fartygsägaren kvarstår emellertid fördelarna med den nuvarande ordningen. I och med att fiskarna inte är anställda blir en mängd lagregler som annars skulle ha varit tillämpliga nu utan verkan. Något anställningsskydd finns sålunda inte, och inte heller behöver någon hänsyn tas till regler om arbetsmiljö och arbetstid. Det kan därför inte uteslutas att

---

<sup>41</sup> ”Per man ombord uppgår förädlingsvärdet till 245 000 kronor vilket måste bedömas vara oerhört lågt och knappas kunna täcka samtliga fasta kostnader och samtidigt ge fiskarena skäliga löner.” Ekonomiskt resultat för den svenska flottan år 2005, [www.fiskeriverket.se](http://www.fiskeriverket.se).

det ömsesidiga samförståndet i själva verket är en förutsättning för att bedriva något fiske överhuvudtaget.

Sjöfartsverket är den myndighet som är ansvarig för kontrollerna av fiskarnas arbetstid. Deras uppfattning är att lottfiskare är egna företagare och hävdar således att de inte kan kräva av fiskarna att de följer de arbetstidsregler som gäller för arbetstagare. Den bästa möjligheten att få något klart svar på frågan om huruvida fiskare skulle kunna anses vara arbetstagare vore naturligtvis att Sjöfartsverket ändrade inställning i frågan och tvingade fram en domstolsprövning av frågan. På något annat sätt har jag svårt att se hur man skulle kunna komma fram till ett svar.

# 4 Arbetstidslagstiftning

## 4.1 Arbetstidslagen

Lagstiftning om arbetstid infördes i Sverige första gången 1919 och handlade då i huvudsak om att begränsa normal arbetstid till 48 timmar i veckan.<sup>42</sup> Detta motiverades i första hand med att man på så sätt skulle förebygga överansträngning, men också med att man på så sätt gav arbetarna möjligheter till avkoppling och tillräcklig vila. Efter hand har lagstiftningen i huvudsak emellertid utvecklats till att tillförsäkra arbetstagare fritid snarare än att förebygga skador.<sup>43</sup> I det här kapitlet ges en översikt av lagar och andra instrument som reglerar arbetstiden i allmänhet samt en presentation av de lagar som mer specifikt reglerar arbetstiden för fiskare.

Den nuvarande arbetstidslagen 1982:673 (ATL) är en förlängning av 1970-talets strävan att samla all lagstiftning angående arbetstid – vilken fram tills dess varit särreglerad för olika sektorer - i en, allmän lag. Dessutom införlivades vid dess tillkomst regler om arbetets förläggning, vilka tidigare varit sorterade under arbetsmiljölagstiftningen och således tvingande.<sup>44</sup> ATL präglas däremot i hög grad av vidsträckta möjligheter till reglering genom kollektivavtal, även om den europeiska gemenskapsrätten under senare år tvingat fram vissa spärrar. Dessa hänför sig till den centrala EG-rättsakten på området, nämligen *direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden* (Arbetstidsdirektivet)<sup>45</sup>.

### 4.1.1 Tillämpningsområde

Lagen gäller – med några undantag – varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 §). De grupper som undantas i 2 § omfattas av naturliga skäl inte heller av arbetstidsdirektivet. Undantagna är för det första så kallade okontrollerade arbetstagare. Med detta förstås arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att vaka över arbetet, exempelvis handelsresande.<sup>46</sup> Vidare är arbetstagare undantagna som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande ställning eller som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

---

<sup>42</sup> Sigeman, s 212.

<sup>43</sup> Adlercreutz, Axel, Svensk arbetsrätt 2000, s 210.

<sup>44</sup> Prop. 03/04:180 s 14.

<sup>45</sup> Direktivet infördes första gången 1993 som nr 93/104. Detta implementerades av Sverige på ett provisoriskt sätt genom SFS 1996:360 vilket ansågs otillräckligt av EU-kommissionen. Då rättelse inte skedde drogs saken inför EG-domstolen som i dom den 26 maj 2005 i mål C-287/04 fastslog att Sverige underlåtit att fylla sina skyldigheter till personellt heltäckande reglering beträffande tre av direktivets normer. Korrekt implementering har numera skett genom SFS 2005:165 och 428.

<sup>46</sup> Gullberg, Hans m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005*, s 44.



Tolkningen av dessa undantag skall emellertid vara snäv. Det räcker exempelvis inte att en person har en titel som torde stipulera en företagsledande position, utan såväl arbetsuppgifter som anställningsvillkor – till exempel lön och avgångsvederlag – blir i de här fallen de avgörande faktorerna.<sup>47</sup> Även vad gäller undantaget för de arbetstagare som själva disponerar sin arbetstid skall tolkningen vara snäv. De arbetstagare som avses skall ha en betydande frihet beträffande arbetstidens förläggning och arbetstiderna skall inte vara föremål för någon egentlig kontroll från arbetsgivaren.<sup>48</sup> Övriga undantag från ATL gäller för de fall där det finns speciallagstiftning, nämligen arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll, fartygsarbetare, arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete samt till sist vissa offentliga verksamheter såsom polisen och försvarsmakten.

## 4.1.2 Ordinarie arbetstid och övertid

Den ordinarie arbetstiden får enligt 5 § uppgå till högst 40 timmar i veckan. I vissa fall får en genomsnittsberäkning för en fyraveckorsperiod göras. Inom vissa yrken, såsom sjukvården, får jourtid enligt 6 § tas ut med högst 50 timmar per månad. När särskilt behov av ökad arbetstid uppkommer får allmän övertid enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar under fyra veckor, dock inte mer än 200 timmar under ett kalenderår. Det finns emellertid möjlighet att med stöd av kollektivavtal ta ut längre sammanlagd arbetstid. På samma sätt kan även andra bestämmelser i lagen, däribland ordinarie arbetstid och allmän övertid, istället regleras i kollektivavtal. I sista hand kan arbetsgivaren hos Arbetsmiljöverket söka dispens för att ta ut ytterligare övertid, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Innan sådan dispens ges måste arbetsgivaren visa att försök gjorts – exempelvis genom förhandlingsprotokoll med fackförbund<sup>49</sup> - att genom kollektivavtal reglera övertiden.

För samtliga avsteg från ATL gäller emellertid en s.k. EG-spärr (3 § 4 st.). Denna innebär att ett kollektivavtal blir ogiltigt om det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. Inte heller dispens kan ges om det skulle innebära en överträdelse av direktivet. Detta innebär i sin tur bland annat att den genomsnittliga maximala arbetstiden – innefattande ordinarie arbetstid, övertid och jourtid<sup>50</sup> - inte får överstiga 48 timmar i veckan, baserat på en genomsnittsberäkning av veckoarbetstiden för en period av fyra månader. Direktivet är så konstruerat att parterna genom kollektivavtal kan ändra beräkningsperioden från fyra upp till tolv månader, men då sådana avvikelser görs måste arbetstagarna beviljas motsvarande kompensationsledighet eller, om detta av verksamhetsskäl inte är möjligt,

---

<sup>47</sup> Iseskog, Tommy, Arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv 2005 s 42f.

<sup>48</sup> Gullberg m.fl., s 45.

<sup>49</sup> Sigeman, s 215.

<sup>50</sup> EG-domstolen har funnit i bl.a. mål C-303/98, Simap, att jourtjänstgöring som förutsätter att arbetstagaren fysiskt närvarar på arbetsplatsen skall räknas som arbetad tid i arbetstidsdirektivets mening, vare sig arbete faktiskt utförs eller ej.

ges annat lämpligt skydd. Detta skydd torde i första hand inte handla om ekonomisk ersättning utan snarare om exempelvis längre semester eller kortare normalarbetstid, dvs. kompensation som för arbetstagaren har ett skyddsvärde ur arbetsmiljösynpunkt.<sup>51</sup>

I direktivet ges vissa möjligheter till avsteg från regeln om genomsnittlig maximal arbetstid. Enligt artikel 22 har staterna möjlighet att *inte* tillämpa 48-timmarsregeln om arbetstagaren genom en individuell överenskommelse med arbetsgivaren går med på detta. En sådan regel har emellertid inte införts i Sverige med det huvudsakliga motivet att det är ”svårt att till skapa ett effektivt skydd för arbetstagare som inte önskar lämna sådant samtycke”.<sup>52</sup> Det tål även att tilläggas att kollektivavtal som helt avtalar bort ATL blir ogiltiga om arbetstidsdirektivets villkor inte uppfylls. Regeln om en genomsnittlig maximal arbetstid på 48 timmar är således helt ovillkorlig.

### 4.1.3 Nattarbete och dygnsvila

I och med arbetsdirektivet har en regel om dygnsvila införts i svensk rätt. I 13 § ATL anges sålunda att ”Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar [...]”. I den här dygnsvilan skall perioden mellan midnatt och klockan 05.00 ingå, men avvikelse får göras i en del fall. Detta gäller exempelvis bevakningsarbete, skiftarbete och annat som förutsätter kontinuerlig aktivitet. Dygnsvilan kan inte förenas med jour, däremot kan arbetstagaren anses tillgodogöra sig dygnsvila även om han eller hon har beredskap utan att behöva arbeta. Får han eller hon utföra arbete bryts emellertid dygnsvilan. I paragrafens första stycke finns ett undantag från regeln om dygnsvila, nämligen att avsteg från dygnsvilan får göras tillfälligtvis om det föranleds av särskilda förhållanden som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Uppenbarligen skall regeln tolkas restriktivt och är närmast till för olyckshändelser, maskinhaveri el. dyl. Om sådant undantag gjorts skall berörd arbetstagare erhålla kompensationsledighet som skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod. Reglerna om dygnsvila är dispositiva om avvikelser görs genom centrala kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal måste dock innebära att arbetstagaren erhåller kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.<sup>53</sup>

Förbudet mot arbete under perioden mellan midnatt och 05.00 är som sagt inte ett absolut förbud. Avvikelse får göras i en mängd fall, såsom inom sjukvården, polisverksamhet, postbefordran osv. Avvikelse får göras om det är motiverat med hänsyn till verksamhetens art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Idag kan vi exempelvis se dygnet-runt-öppna snabbmatsrestauranger vilket tyder på att regeln knappast tolkas restriktivt. Dessutom är regeln dispositiv och kan således avtalas bort eller

---

<sup>51</sup> Iseskog, s 52 ff.

<sup>52</sup> Prop. 03/04:180 s 33.

<sup>53</sup> Iseskog, s 109 ff.

ändras genom centrala *eller* lokala avtal. De senare gäller emellertid bara en månad från undertecknandet.<sup>54</sup>

I 13 a § regleras två olika nattarbetsregler. Definitionen på *natt* innebär enligt lagen perioden mellan klockan 22.00 och 06.00. För att ett arbete skall betraktas som *nattarbete* krävs det att minst tre timmar av arbetspasset skall ligga på natten, dvs. inom intervallet 22.00 till 06.00. Ett pass som avslutas klockan 01.00 är följaktligen ett nattarbete. Lagen säger att ”Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader”. I 13 a § 2 st. finns en specialregel för sådana nattarbeten som anses särskilt påfrestande. Det handlar om nattarbete med *särskilda risker*, nattarbete som innebär stor *fysisk ansträngning* och nattarbete som innebär stor *mental ansträngning*. Dessa personer får ”inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om *tjugofyra timmar* som de utför arbete under natt” (min kursivering). Vad som menas med särskilt påfrestande nattarbete har inte definierats i lagen utan har lämnats åt rättspraxis. Till dags dato saknas några tydliga fall ifrån domstolarna. Det borde emellertid innebära att arbetsgivaren, som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, ska utföra riskanalyser med avseende på arbetsförhållandena under just nattetid.<sup>55</sup> Även dessa regler är dispositiva och avvikelser kan således ske genom ett centralt kollektivavtal. Berörda arbetstagare skall även i dessa fall erhålla kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.

#### 4.1.4 Veckovila

I 14 § stadgas regeln om veckovila som innebär att arbetstagare skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Ledigheten skall så långt det är möjligt förläggas till veckoslut.<sup>56</sup> Uttrycket i lagen markerar att arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får sin veckovila alldeles oavsett arbetstagarens egen vilja. Juridiskt sett skall alltså arbetsgivaren i princip tvinga arbetstagaren till veckovila, något som i praktiken naturligtvis torde vara besvärligt. Här kan tilläggas att regeln om veckovila, i likhet med de flesta andra regler i ATL, bygger på en s.k. kloss-i-kloss-princip. För veckovila gäller således att den kan läggas i början av en sjudagarsperiod för att därefter läggas i slutet av *nästa* sjudagarsperiod. Konsekvensen av detta blir alltså att en arbetstagare kan jobba elva dagar i sträck utan att komma i konflikt med ATL på grund av regeln om veckovila. Regeln om veckovila är dispositiv och man således genom centrala kollektivavtal göra avsteg från dessa regler. Arbetsmiljöverket kan dessutom medge dispens från reglerna om vissa krav uppfylls. Även här träder en EU-spärr in om arbetstagaren p.g.a. avtal eller dispens får ett sämre skydd än vad som stadgas i arbetstidsdirektivet. Då

---

<sup>54</sup> Iseskog, s 111 f.

<sup>55</sup> Iseskog, s 115 ff.

<sup>56</sup> I prop. 03/04:180 s 44 sägs att ”Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren”. Iseskog tolkar det som att arbetsgivaren åtminstone måste ha ett *skäl* till att förläggningen av veckovilan inte sker till veckoslutet.

direktivet stadgar om ett principiellt krav på 35 timmars sammanhängande veckovila skall arbetstagaren erhålla kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd om veckovilan understiger detta.

#### **4.1.5 Arbetsgivarens journalplikt**

ATL innehåller i 11 § en regel som ålägger arbetsgivaren att föra journal över arbetstid. Syftet med regeln är att göra kontroller möjliga. Den ansvariga myndigheten, i första hand Arbetsinspektionen, har rätt att se de handlingar som behövs för att kunna utöva tillsynen. Även arbetstagaren och hans fackliga organisation har rätt att ta del av anteckningarna. Journalregeln är direkt straffsanktionerad och innebär alltså att den arbetsgivare som inte för journal för övertid, jourtid och mertid begår en brottslig handling och kan bli straffad. Detta gäller oavsett om arbetstidsreglerna har överträtts eller inte. Paragrafen är inte dispositiv i sig. Däremot kan ATL avtalas bort i sin helhet och därigenom även 11 §.

#### **4.1.6 Övriga regler**

ATL behandlar även regler om raster och pauser vid arbetet. Här finns vidare regler om tillsynen och dess genomförande, exempelvis Arbetsmiljöverkets rätt till tillträde till arbetsställe samt rätt till upplysningar vid sådan begäran. Vidare finns straffbestämmelser och sanktionssystem.

### **4.2 Lagstiftningen gällande fiskare**

Sjömän är alltså en av få yrkesgrupper som undantas från reglerna i Arbetstidslagen. Lagreglerna för dessa återfinns istället i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän (Sjöarbetstidslagen). Lagen ersatte Sjöarbetstidslagen av 1970 för att anpassa svenska regler till två internationella konventioner, nämligen den av Internationella arbetskonferensen (ILO) år 1996 antagna konventionen (nr 180) om sjömäns arbetstid och bemanningen på fartyg<sup>57</sup> och den av Internationella sjöfartskonferensen (IMO) år 1995 reviderade konventionen om normer för sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning. I den ursprungliga lagen från 1970 undantogs emellertid arbetstagare på fiskefartyg helt. Detsamma gällde inledningsvis även för den nya Sjöarbetstidslagen men detta har numera delvis ändrats på grund av EU:s Arbetstidsdirektiv. Man kan i och med detta konstatera att någon arbetstidslagstiftning för eventuella anställda fiskare alltså inte existerade förrän efter en lagändring år 2003.

#### **4.2.1 Sjöarbetstidslagen**

Sverige har alltsedan 1938 utformat sina sjöarbetstidsregler så att de har överensstämmt med ILO:s konventioner. EU-medlemskapet har inte ändrat

---

<sup>57</sup> Convention 180, Convention concerning seafarers' hours of work and the manning of ships.

detta då nuvarande EU-rättsliga regler innebär samma materiella innehåll.<sup>58</sup> De nuvarande reglerna bygger på uppfattningen att den *normala* arbetstiden för en sjöman är åtta timmar per dag med en vilodag i veckan och med vila på allmän helgdag.

Lagen gäller, enligt 1 §, sjömän som är anställda för fartygsarbete på svenskt fartyg. Med fartygsarbete avses enligt fjärde stycket arbete för fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget. Någon utveckling av definitionerna görs inte i förarbetena.<sup>59</sup> Enligt paragrafens tredje stycke 2 gäller bestämmelserna även personer som *utan att vara anställda* tjänstgör i någon funktion på ett fartyg och är vaktindelade. Detta skulle exempelvis kunna handla om fiskare – i de fall de är vaktindelade - vilka definitivt skulle kunna definieras som ”seglande ägare”.<sup>60</sup> I lagens 2 § kommer dock undantagen, bland annat att lagen inte gäller när fråga är om ”fiskefartyg, när de används som sådana, och fartyg som används i verksamhet som har direkt anknytning till fiske, i *annat fall* än som sägs i 15 och 16 § §.”<sup>61</sup> 15 § har följande lydelse:

15 § Bestämmelserna i 3, 4, 6, 7 b, 8, 10 och 13 § § gäller för anställda<sup>62</sup> ombord på sådana fartyg som avses i 2 § 1. Vad som sägs i 10 § om befälhavare gäller i motsvarande mån arbetsgivare för anställda ombord på ett sådant fartyg som avses i 2 § 1.

Bestämmelserna i 14 § 3 gäller för befälhavare ombord på ett sådant fartyg som avses i 2 § 1. Vad som sägs i 14 § 4 om redare gäller i motsvarande mån arbetsgivare för anställda ombord på ett sådant fiskefartyg som avses i 2 § 1.

Här sägs alltså ingenting om ”personer som utan att vara anställda tjänstgör i någon funktion på ett fartyg och är vaktindelade”. Man kan fråga sig om detta är teknisk miss av lagstiftaren eller om det är avsiktligt – vissa formuleringar i förarbetena tyder på det senare. Resultatet blir hursomhelst att svenska fiskare, om de inte är anställda, inte träffas av reglerna.

Anledningen till att 15 § har tillkommit beror på Arbetstidsdirektivet. I dess 21:a artikel behandlas nämligen arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg. Artikeln innebär en skyldighet för medlemsstaterna att införa antingen maxgränser för arbetstid alternativt minimigränser för vilotid. Gränserna är desamma som i ILO:s ovan nämnda konvention. Artikel 21 innebär dessutom en skyldighet för staterna att införa en maximal genomsnittsarbetstid på 48 timmar. Som tidigare påpekats saknades fram till år 2003 någon reglering gällande fiskares arbetstid, oavsett om de var anställda eller inte.

---

<sup>58</sup> Se Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingått av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)

<sup>59</sup> Proposition 1997/98:128 Lag om vilotid för sjömän m.m. s 17 f.

<sup>60</sup> Prop. 97/98:128 s 18.

<sup>61</sup> Övriga undantag gäller räddningsfartyg och fritidsfartyg.

<sup>62</sup> prop. 02/03:109 s 139, ”Med anställd avses här detsamma som sedvanligen omfattas av begreppet ’arbetstagare’”.

## 4.2.2 Vilotid och genomsnittlig arbetstid

Sjöarbetstidslagen innehåller regler om vilotid i 4 §. Enligt denna paragraf får vilotiden inte understiga 10 timmar under varje tjugofyrtimmarsperiod och inte heller understiga 77 timmar under varje sjudagarsperiod. Regeln om 10 timmars vilotid medger att den får delas upp på två perioder där en period måste vara åtminstone 6 timmar. Tiden mellan två viloperioder får inte överstiga 14 timmar. Enligt 3 a § kan vissa undantag göras från regeln, men dessa undantag gäller enbart de s.k. ”seglande ägarna”, och paragrafen gäller inte för fiskefartyg. Undantaget medger i vissa fall en minskning av vilotiden till sex timmar såvida de är sammanhängande.

Sjömän under 18 år har utöver detta enligt 5 § rätt till minst nio timmars sammanhängande nattvila, där tiden mellan klockan 24.00 och 05.00 skall ingå. Märkligt nog är inte heller denna paragraf tillämplig på fiskefartyg.

Undantag får göras från reglerna om vilotid vid ett antal tillfällen enligt 6 §. Det gäller framförallt vid nödlägen för eget eller annat fartyg och även vid genomförandet av åtgärder som påkallats av en myndighet i hamn eller därför att besättningen minskat under resan. Med tanke på yrkets speciella omständigheter är dessa undantag begripliga. Undantagen finns även med i arbetstidsdirektivet. Har undantag gjorts skall sjömännen så snart det är möjligt kompenseras med vila av tillräcklig längd.

Som nämnts ovan finns numera också en regel om maximal genomsnittlig arbetstid på 48 timmar. Till skillnad från reglerna i ATL är huvudregeln emellertid att beräkningsperioden ska vara tolv månader. Dessutom får avsteg göras från såväl vilotidsreglerna som genomsnittsarbetstidsregeln genom centrala kollektivavtal enligt 3 §. Om den ordinarie arbetstiden överstiger 40 timmar i veckan skall ersättning för överskjutande tid lämnas i form av fritid i hamn eller på annat sätt enligt vad som fastställs i kollektivavtal, 7 §. Emellertid gäller inte 7 § för fiskefartyg varför anställda ombord på dessa alltså inte har någon sådan rätt.

I 9 § finns regler om att en arbetsordning måste finnas ombord. Arbetsordningen skall innehålla uppgifter om sjömännens tjänsteschema till sjöss och i hamn samt om den minsta vilotid som föreskrivs enligt gällande bestämmelser. I SJÖFS 2003:9 om vilotid för sjömän finns ytterligare regler. Enligt 3 § skall en arbets- och vilotidsjournal föras där befälhavaren kontinuerligt antecknar besättningens arbets- och vilotid. Journalen kan föras elektroniskt eller i pappersform och måste sparas i tre år. Även från dessa regler är fiskarna undantagna.

## 4.3 Kör- och vilotider för chaufförer

De arbetstidsregler jag såhär långt har gått igenom har i första hand reglerat *arbetstagarers* arbetstid och rätt till vila. Det tycks finnas en stark motvilja

till att reglera egenföretagares arbetstid och arbetsmiljö – åtminstone för fiskare - såväl inom EU som i Sverige. Så här skriver till exempel Utskottet för regionalpolitik, transport och turism:

”Näringsens natur, dess mångfald och *det faktum att den sysselsätter många egenföretagare*<sup>63</sup> gör att det vore ytterst svårt att skapa en europeisk lagstiftningsram för fiskarnas arbetstid. Icke desto mindre har frågan om arbets- och vilotimmar för havsfiske direkta följder för säkerheten på fiskefartyg.”<sup>64</sup>

Trots detta finns sedan flera år tillbaka detaljerade kör- och vilotidsregler för förare av lastbilar och bussar. Reglerna gäller alla förare, oberoende av om de är anställda eller egna företagare. Reglerna ”syftar till harmonisering av konkurrensvillkoren mellan olika former av inrikestransporter, i synnerhet när det gäller vägtransportsektorn, och till att förbättra arbetsförhållanden och trafiksäkerheten”.<sup>65</sup> Just trafiksäkerheten torde naturligtvis vara den i särklass viktigaste anledningen till en reglering av arbetstiden, då trötta chaufförer är en säkerhetsrisk för allmänheten. Här föreligger uppenbarligen inga hinder att lagstifta även om egenföretagares arbetstid.

Reglerna går i korthet ut på följande:

En förare har rätt att köra maximalt 9 timmar under varje 24-timmarsperiod. Varje körpass kan som längst innebära en körtid på 4 timmar och 30 minuter. Under eller efter varje körpass måste rast tas på sammanlagt minst 45 minuter. Rasten kan tas i sin helhet eller delas i två delar. Den första delen måste då vara 15 minuter och den andra 30 minuter. Efter en sammanlagd rasttid om minst 45 minuter påbörjas alltid en ny 4,5 timmars körperiod även om den föregående perioden inte utnyttjats till fullo.

Dygnsvilan skall vara minst 11 timmar. Dygnsvilan får reduceras till 9 timmar högst tre gånger i veckan utan kompensation. En normal dygnsvila får delas i två delar, där den första måste vara minst 3 timmar och den andra minst 9 timmar. En normal dygnsvila kan avbrytas för att köra på ett fartyg eller motsvarande. En reducerad dygnsvila får dock inte avbrytas.

Normal veckovila är 45 timmars sammanhängande vila. Varannan vecka får vilan reduceras till 24 timmar men minskningen måste då kompenseras genom att motsvarande vila tas tillsammans med annan dygnsvila inom tre veckor. Veckovilan ska inledas senast efter sex 24-timmarsperioder räknat från slutet av föregående veckovila.<sup>66</sup>

För att kunna kontrollera kör- och vilotider måste alla fordon<sup>67</sup> som omfattas av reglerna vara utrustade med färdskrivare. Alla fordon som tagits i bruk efter 1 januari 2006 måste vara utrustade med digital färdskrivare, i äldre fordon finns analoga färdskrivare. I färdskrivaren anges olika

---

<sup>63</sup> Min kursivering.

<sup>64</sup> Yttrande från utskottet för regionalpolitik, transport och turism till fiskeriutskottet över säkerhet och orsakerna till fiskeolyckor (2000/2028 (INI))

<sup>65</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet.

<sup>66</sup> Kör- och vilotider samt vägarbetslagen. Broschyr från Vägverket.

<sup>67</sup> Reglerna gäller fordon avsedda för vägtransport med en totalvikt över 3.5 ton, samt bussar oavsett vikt. Vissa undantag finns dock.

tidskategorier. Chauffören skall på färdskrivaren ange när han *kör*, utför *annat arbete* eller tar *rast/vila*. En sista kategori anger *tillgänglighet*, dvs. när chauffören inte utför något arbete, t.ex. vid färjeöverfart. Detta kvalificerar för rast i de flesta EU-länder.

Vid användning av digitala färdskrivare har varje förare ett personligt förarkort. Detta sätts i färdskrivaren och registrerar således all verksamhet föraren ägnar sig åt. Utan förarkort får chauffören inte framföra fordonet. Bli kortet stulet eller borttappat skall detta anmälas till Vägverket. I sådana fall – och i fall när kortet inte fungerar – kan tidsredovisningen göras manuellt. Denna ”nödåtgärd” skall dock användas restriktivt och inte när någon exempelvis glömt kortet hemma.

## 4.4 Analys

### 4.4.1 Varför reglera arbetstiden?

Arbetstidsfrågor spelar sedan många år en viktig roll i samhällsdebatten. Arbetstidsförkortning har i den politiska debatten förts fram som instrument för främjande av jämställdheten såväl som katalysator för ökad sysselsättning. På senare år har frågorna om utbrändhet och galopperande sjukskrivningstal varit de dominerande diskussionsämnena när det handlat om arbetstidens betydelse för de anställda.

ATL är i första hand en skyddslagstiftning för den enskilde arbetstagaren. Den anställde skall ha rätt till vila i så pass stor utsträckning att han eller hon inte riskerar några fysiska eller psykiska men på grund av en alltför hög arbetsbelastning. Indirekt skyddar ju ATL även andra personer som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med arbetstagaren. Kirurgen på sjukhuset skall inte tvingas jobba så mycket att han på grund av trötthet gör fel vid en operation, och pendlaren som åker hem från jobbet i sin bil skall inte utgöra en trafikfara på grund av att han tvingats jobba för länge utan rast eller vila.

En intressant aspekt av ATL och arbetstidslagstiftningen överhuvudtaget är vilka som undantas och varför. Till att börja med kan vi konstatera att lagen gäller *arbetstagare*. Egna företagare är alltså en grupp som inte skyddas, vilket förefaller helt naturligt. Samhället hade troligtvis inte accepterat ett system som skulle tvinga egna företagare till bestämda viloperioder. Samtidigt kan man konstatera att denna princip inte är absolut. Chaufförer av tunga fordon är som vi sett underkastade en mängd bestämmelser gällande viloperioder och raster, bestämmelser som gäller oavsett om de är anställda eller egna företagare. Reglerna är dessutom krångliga och lämnar inget utrymme för slarv, har man inte fyllt i uppgifterna i färdskrivaren på rätt sätt får man räkna med påföljder. Syftet med det hela är uppenbart för de flesta – uttröttade chaufförer på vägarna är en direkt fara för allmänheten. Det är inte bara medtrafikanter som riskerar att skadas, känsliga naturområden och vattentäkter kan också få allvarliga skador om lastbilar med farliga substanser kör av vägen. Man skall dock inte förringa det



faktum att lagstiftningen också skyddar chaufförerna själva, även de som är egna företagare. Eftersom reglerna gäller alla riskerar ingen att på grund av en hård konkurrenssituation tvingas köra så mycket att de själva riskerar livet på grund av trötthet.

Även för sjömän gäller vilotidsregler också när de är egna företagare, åtminstone i de fall när de är vaktindelade. Vakt definieras i SJÖFS 2005:7<sup>68</sup> som ”grupp av personal som bildar vakten eller en ansvarsperiod för ett fartygsbefäl eller maskinbefäl under vilken befälets personliga närvaro på bryggan eller i maskinutrymmena kan krävas eller inte krävas”. Vakten är helt enkelt ansvarig för att fartyget framförs på ett säkert sätt. Även här är syftet uppenbart. Vilotidsreglerna skall säkerställa att fartyget framförs så att det inte råkar ut för kollisioner eller andra olyckor och på så sätt riskerar att skada övriga ombordvarande eller andra fartyg. Även här har man alltså åsidosatt principen att inte reglera egna företagares arbetstid, i syfte att skydda både dem själva och andra. Men från dessa regler är alltså fiskare undantagna. Varför?

#### 4.4.2 Varför inte reglera fiskarnas arbetstid?

Det tycks råda någon slags historisk kodex som undantar fiskare från de regler som gäller andra på flera områden. 1977 samlades ett antal nationer, däribland de allra flesta stora fiskenationer, för att upprätta en konvention angående säkerheten på fiskefartyg. Konferensen hölls på initiativ av FN-organet IMO, International Maritime Organization. Torremolinoskonventionen som den därefter kallats har dock aldrig trätt helt i kraft eftersom flera ledande fiskenationer inte ratificerat den. Konventionen behandlade visserligen inte specifikt frågan om arbetstidsregler men tog upp en mängd andra aspekter på säkerhet ombord på fiskefartyg. 1995 gjorde IMO ett nytt försök genom The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personell (STCW-F), 1995. Konventionen är ett försök att få till stånd gemensamma regler för säkerheten ombord på fiskefartyg. Det finns nämligen sedan 1984 en gällande konvention för andra delar av sjöfarten, kallad STCW. Denna konvention kan tydligen inte appliceras även på fiskare.

“Because of the nature of the fishing industry it is extremely difficult to develop regulations for other sections of the shipping industry, which can be applied without modification to fishing vessels.”<sup>69</sup>

Inte heller STCW-F har trätt i kraft. I dagsläget har endast åtta stater ratificerat konventionen och Sverige är *inte* ett av de länderna. Däremot har Norge, Danmark och Island skrivit under.

Inte heller EU har lyckats skapa någon heltäckande lagstiftning gällande säkerheten för fiskefartyg. Arbete förs visserligen kontinuerligt och ambitionen är att täppa till de luckor som fortfarande existerar, varav arbetstidslagstiftningen är en. Arbetet tycks dock gå trögt.

---

<sup>68</sup> Sjöfartsverkets föreskrifter om vakthållning.

<sup>69</sup> STCW-F

Som tidigare konstaterats saknade Sverige alltså arbetstidslagstiftning för fiskare fram till år 2003 då Sjöarbetstidslagen *delvis* kom att bli tillämplig även för de eventuella anställda fiskare som finns i Sverige. När detta gick upp för mig trodde jag först att lagstiftaren gjort ett misstag när man trots lagändringen ändå inte fångade upp de vaktindelade personer som på andra fartyg omfattas av vilotidsreglerna. Det tål att påpekas en gång till; Sjöarbetstidslagen gäller för det första *arbetstagare* på ett fartyg. Dessutom gäller lagen för personer som är vaktindelade, *oavsett om de är anställda eller inte*. Vaktindelade är de personer som till exempel under en viss del av dygnet är ansvariga för att hålla utkik, att ansvara för maskin eller är ansvariga för navigation. Genom att Sjöarbetstidslagen endast delvis gjorts tillämplig för fiskare har lagstiftaren emellertid undvikit att göra lagen tillämplig för vaktindelade personer, samtidigt som man trots detta uppfyllt kraven i Arbetstidsdirektivet. Jag insåg snart att det knappast kunde vara något misstag utan en lösning som innebar att man inte behövde bry sig om de nya reglerna eftersom det, i lagstiftarens ögon, ändå inte finns några anställda fiskare. Fortfarande kan jag emellertid inte svara på frågan varför, åtminstone inte utan att fritt spekulera. I de förarbeten jag har gått igenom finns det ingenstans ens en antydning om *varför* fiskarna skall undantas. Svaret måste alltså sökas på annat håll.

Den historiska aspekten lär naturligtvis spela en viss roll. Fiskarens yrke är urgammalt, och fiskarna tycks alltid ha haft en stark motvilja att låta staten lägga sig i. Detta kan ha att göra med att de ofta bott på svårtillgängliga platser, långt från maktens centrum. Fiskaryrket har gått i arv i generationer och gör så fortfarande. Man kan lätt tänka sig att ”vi-mot-dom”-känslan växer sig stark under sådana premisser, och ingen lagstiftare tycks hittills ha velat stöta sig med fiskarna.

Den springande punkten i hela frågan torde dock vara att lönsamheten inom hela branschen är väldigt dålig. Såväl Fiskeriverket som SFR anger i sina remissvar till prop. 2002/03:109 att ”i den mån det finns några svenska fiskare som är anställda, kommer arbets- och vilotidsreglerna att skapa problem för fiskelagen att få fisket att fungera”.<sup>70</sup> Ett införande av dylika regler skulle alltså skapa en ohållbar situation eftersom fler personer skulle behöva arbeta ombord, trots att fartygens vinst knappt räcker till att betala skälig ersättning åt dem som idag arbetar där.

Man får heller inte underskatta värdet av fisket i ett större perspektiv. Trots att antalet fiskare sjunker stadigt så sysselsätter fisket både direkt och indirekt många människor i land. Detta gäller exempelvis beredningsindustri, försthandsmottagning, varvsindustri osv. Skulle fisket minska radikalt pga. regler man inte har råd att följa skulle även dessa kringnäringar få svårt att överleva. Det finns inga exakta siffror, men beräkningar som gjorts i Danmark har visat att *en* yrkesfiskare kan motsvara upp till *tre* heltidstjänster på land. Detta skulle i så fall innebära att så många som 8 000 personer skulle kunna drabbas. Beräkningarna är dessutom 20 år

---

<sup>70</sup>Prop. 2002/03:109 s 137.

gamla och med tanke på att antalet fiskare minskat radikalt utan att fångsterna påverkats kan siffran idag vara ännu högre.<sup>71</sup>

Samtidigt måste man ställa sig frågan om inte staten i själva verket gör fiskarna en otjänst. Man tillåter en hel yrkesgrupp att arbeta så mycket att de utgör en fara för både sig själv och andra, något man uppenbarligen inte tillåter andra att göra. Man undviker dessutom att ge någon anledning till undantaget och låter fiskarna få som de vill för att, som det verkar, slippa gräla med dem. I Danmark och Holland sammanträder fiskerisäkerhetsråd regelbundet för att utveckla handlingsplaner och samordna genomförandet av lagstiftningen om fiskerisäkerhet. I dessa råd ingår både fackförbund, arbetsgivare och fartygsägare.<sup>72</sup> Detta är något även Sverige borde ta efter. Dessutom skickar det märkliga signaler när *vissa* fartyg tillåts frångå säkerhetsbestämmelser som gäller på andra fartyg. Vad har *staten* för ansvar om ett fiskefartyg ramar en oljetanker på grund av att vakthavande befäl somnat?

---

<sup>71</sup> SOU 1999:3 s 19.

<sup>72</sup> Yttrande från utskottet för regionalpolitik, transport och turism till fiskeriutskottet.

# 5 Haverier på grund av trötthet

## 5.1 Fiskefartyget SD 475 Havbris, grundstötning 5/3 2002

Detta är Sjöfartsverkets sammanfattning av händelseförloppet:

”Havbris (H) var på hemväg från fiskeplatsen vid norska gränsen sydost om Svenner fyr sedan fisket avbrutits på grund av ökande vind och sjö. Då fyren Klövningarna skulle passeras märkte vakthavande att fartyget, som framfördes med hjälp av automatstyrningen, kom för nära land. Försök gjordes att gira undan men manövern kom för sent. H grundstötte på ön Klövningarna cirka klockan 23.00 den fjärde mars år 2002. Efter omkring 10 minuter lyckades man backa av grundet och resan fortsatte till Strömstad dit man anlände cirka klockan 24.00. Skadorna vid grundstötningen blev så stora att fiskefartyget belades med nyttjandeförbud.”

Havbris var en knappt 17 meter lång trålare som lämnade Strömstad klockan 19.00 den 3/3. Grundstötningen skedde som sagt omkring klockan 23.00 den 4/3. Under perioden däremellan hade två tråldrag genomförts och eftersom bemanningen endast bestod av två personer är det uppenbart att de knappast kan ha fått tillräcklig vila. Rapporten konstaterar följande:

”Vid den tid fiske pågår blir ofta sömnkvaliteten dålig och sömnperiodernas längd korta. Detta gör att möjligheterna till den för kroppens återhämtning nödvändiga djupsömnen blir mycket begränsad. Detta blir särskilt uttalat på ett fiskefartyg som H med endast två mans besättning. Det har i olika utredningar avseende trötthet visats att den biologiska klockan, vakenhetstidens längd och sömnens längd är viktiga faktorer. En olycklig kombination av dessa omständigheter kan särskilt under natten och tidiga morgnar ge kraftiga förändringar av hjärnans elektriska aktivitet. Kroppens funktioner och temperatur sänks vilket ger signaler om att det är dags för sömn. Denna nattrötthet har konstaterats ligga bakom många spektakulära olyckor under senare år. En viktig bidragande orsak till trötthet är den förkortade eller störda dygnsvila som ofta förekommer i samband med oregelbundna arbetstider. Förläggning av sömn till fel fas i dygnsrytmen och korta viloperioder har avgörande betydelse då det gäller förmågan att hålla sig vaken. Även vibrationer, ljud, sjögång, värme och monotoner ger med stor säkerhet känslor av dåsigthet. Det har också konstaterats att man inte ens behöver känna sig särskilt trött för att vakenhetsnivån omedvetet ska sänkas.”

Den avgörande faktorn vid denna grundstötning var att vakthavande somnat, alternativt var så trött att han inte uppmärksammade att fartyget gick för nära land. Sjöfartsverket skriver i sin rapport att trötthet fortsätter att vara en vanligt förekommande orsak till olyckor. Det är däremot svårt, för att inte säga omöjligt, att fastställa ett exakt olycksantal och en underskattning av antalet är troligtvis mycket vanlig. Svårigheten ligger i att man i efterhand inte kan mäta graden av trötthet, vilket ju är fallet med alkohol- eller drogpåverkan. Vanligtvis är enda möjligheten att helt säkerställa att trötthet varit olycksorsaken den att man erkänner att man somnat eller varit mycket

trött, något som sällan sker. Fastän trötthet som olycksorsak inte har kunnat säkerställas finns det anledning att misstänka att många av de olyckor som bedömts ha haft en annan orsak i själva verket har varit trötthetsrelaterade olyckor.

Rapporten avslutas med att konstatera att:

”Under den senaste 12-årsperioden har i svenska vatten eller med svenska fiskefartyg 18 fartyg varit inblandade i haverier på grund av att den vakthavande enligt uppgift och i ett par fall, som i det aktuella, sannolikt somnat. Av dessa var åtta kollisioner och tio grundstötningar. Tolv olyckor inträffade under natten eller tidiga morgnar och insomningen har oftast skett bekvämt tillbakalutad i en så kallad ”flygplansfåtölj”. Personskador har dess bättre inte förekommit vid något av fallen. Vid flera tillfällen har det emellertid varit snubblande nära. De materiella skadorna har däremot varit omfattande.”

## 5.2 Kollision mellan fiskefartygen GG 149 Kenya och VY 55 Lister

På natten den 28 januari 2004 körde fiskefartyget Lister rakt in i styrbords sida på fiskefartyget Kenya. Besättningen på Lister hade då varit ute i fem dagar. Statens haverikommission sammanfattar:

”När ekot från Lister var på en halv nautisk mils avstånd från Kenya insåg vakthavande besättningsmannen att fartygen kanske inte skulle gå klara för varandra, att det var risk för kollision. Han belyste Lister med strålkastare, både på skrovet och in i styrhytten. Samtidigt som han med strålkastaren belyste Lister girade han åt babord för att komma bort från henne. Hela tiden belystes Lister utan någon reaktion därifrån. Strax före kollisionen tände han också Kenyas däcksbelysning och, mer av misstag, alla strålkastare. Han lyste rakt in i styrhytten på Lister, men kunde inte se någon person där inne. Lister körde in i Kenyas styrbords sida, strax för om midskepps. Direkt efter kollisionen såg vakthavande på Kenya en person titta upp från en lucka på fördäck. Detta var den första reaktionen han såg från Lister.”

En besättningsman från Lister har inte återfunnits, sannolikt drunknad. För att få en uppfattning om arbetsbelastningen ombord visas här ett typiskt fiskedygn för Lister:

Tider	Arbetsuppgifter/ Vila
00 - 03	Vila / Förflyttning
03 – 06	Sätta ut reven
06 - 11	Driva med reven / Vila
11 - 20	Dra upp reven
20 - 22	Ta hand om fångst / Rengöring
22 - 24	Vila / Förflyttning

Lister var bemannat av tre personer. Under dygnets samtliga timmar krävdes att åtminstone en person bemannade styrhytten. Arbetschemat för de tre besättningsmännen såg ut så här:

Tab. 1	Vila/Navigering			Sättning			Vila/Navigering				
Tid 00-12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Person 1	-	A	A	A	A	A	A	A	-	-	-
Person 2	-	-	-	A	A	A	-	-	A	A	A
Person 3	A	-	-	A	A	A	-	-	-	-	-

Tab. 2	Dra upp rev										Rengör.		Vila/Nav.	
Tid 12-24	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Person 1	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	-	-	
Person 2	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	-	-	
Person 3	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	

A = arbete

Listers maskinrum krävde dessutom regelbunden tillsyn under gång avseende tre olika arbetsmoment:

- Smörjning av propellerhylsan, var tredje/fjärde timme
- Manuell start/stopp av länsypump för bl.a. utpumpning av smältvatten från is, normalt varannan timme
- Pumpning av dieselbränsle till dagtanken, var fjärde timme.

Eftersom dessa rutiner inte alltid kunde genomföras i samband med vaktavlämning hände det att styrhytten lämnades obemannad under kortare stunder. Förutom detta, vilket i sig är ett allvarligt brott mot Sjöfartsverkets föreskrifter, säger det sig självt att besättningen inte fick tillräcklig vila, framförallt när fartyget var ute på sitt femte dygn till havs. Haverikommissionen har inte kunnat fastslå varför Lister inte gjorde någon undanmanöver eller reagerade på belysningen från Kenyas strålkastare eftersom vakthavande på Lister var den som omkom. Antingen hade han lämnat bryggan för att utföra någon av de rutiner som nämns ovan, eller också hade han somnat.<sup>73</sup> När man studerar tabellerna ovan verkar det senare alternativet knappast osannolikt.

<sup>73</sup> Rapport RS 2005:01 Kollision mellan fiskefartygen GG 149 Kenya (SLGR) och VY 55 Lister (SHPB) i södra Östersjön den 28 januari 2004.

# 6 Slutsatser

## 6.1 Alla fiskare är egna företagare?

Fiskarna tycks själva vilja behålla ett system där alla inblandade parter är egna företagare. Detta beror troligtvis mer på tradition än på något annat. Med tanke på hur lönsamheten ser ut kan det inte finnas några egentliga fördelar med att mönstra på ett fiskefartyg som egen företagare förutom att man därigenom i princip kan kliva av när man vill. För fartygsägarna är fördelarna naturligtvis fler. Blir fångsterna dåliga slipper de betala ut någon ersättning och detta är givetvis en ekonomiskt fördelaktig lösning. Också det faktum att en mängd skyddsregler sätts ur spel är av ekonomisk betydelse. Sådana skyddsregler är till exempel semesterregler, arbetsmiljöregler och arbetstidsregler.

Det kan tyckas märkligt att ingen reagerat på anställningsförhållandena i fiskbranschen. Såväl Sjöfartsverket som Arbetsmiljöverket har juridiska avdelningar för vilka det civilrättsliga arbetstagarbegreppet knappast borde komma som en nyhet. Det torde vara en smal sak för en statlig myndighet att i domstol pröva huruvida vissa personer borde underkastas – eller skyddas av – de regler som gäller för exempelvis arbetstid. Det är uppenbart att avsaknaden av en arbetstagarorganisation innebär att frågor om arbetstid och arbetsmiljö sällan eller aldrig aktualiseras. Å andra sidan kan man fråga sig varför fiskarna själva, även om de är egna företagare, inte är mer intresserade av att skapa utrymme för regler som innebär att riskerna för allvarliga olyckor minskar.

Fiskbranschen tycks vara i behov av en förändring. Att lastbilschaufförerna numera är underkastade hård kontroll avseende arbetstiden beror delvis på att de själva insåg att allmänheten skulle tappa förtroendet för dem om de fortsatte köra av vägen därför att de somnat vid ratten. Därför medverkade de också till att reglerna idag ser ut som de gör. Jag är övertygad om att fiskarna skulle tjäna på något liknande. I rapporten från statens haverikommission ovan framgår tydligt att besättningen på ett fiskefartyg som varit ute några dagar riskerar att bli mycket trötta. Den dag ett fiskefartyg rammar ett passagerarfartyg på grund av otillräcklig vila kommer allmänhetens dom vara hård och fiskarna borde definitivt ha intresse av att förekomma en sådan olycka.

Fiskbranschen är, enligt statistik från Fiskeriverket, idag en bransch där medelåldern är mycket hög, 55 år. Läger man därtill att lönsamheten knappt räcker för att betala ut rimlig ersättning kan man inte utesluta att nyrekryteringen kan bli svår att få ihop på sikt. Detta gäller framförallt om yrket i sig innebär en risk att förolyckas eller på annat sätt skadas allvarligt.

Jag är inte säker på att alla fiskare vid en civilrättslig bedömning skulle vara att anse som egna företagare. Det går naturligtvis inte att göra en generell bedömning men min uppfattning är ändå att det finns fiskare som arbetar under så anställningslika förhållanden att de i själva verket är att anse som arbetstagare i sjöarbetstidslagens mening. Detta skulle i sin tur innebära att Sjöfartsverket borde kunna skärpa sin kontroll redan idag. Problemet ligger emellertid även i hur lagstiftningen är uppbyggd.

## 6.2 Behovet av nya regler

### 6.2.1 Speciallagstiftning för fiskarna?

Vid en snabb överblick tycks det enklaste och snabbaste alternativet till arbetstidslagstiftning för fiskarna vara att göra Sjöarbetstidslagen tillämplig fullt ut även för dem. Omständigheterna är i princip de samma rörande vaktjänstgöring och befälsordning vilket ju annars skiljer sig från övrig arbetstidslagstiftning. Det finns emellertid avgörande skillnader mellan fiskare och andra sjömän.

Arbetet på ett fiskefartyg skiljer sig på flera punkter från andra sjömäns. För det första utvinns man en resurs istället för att bara färdas över havet. För att denna resurs skall kunna tas tillvara på bästa sätt krävs under vissa perioder att all tillgänglig personal arbetar med detta. Att fisken rensas och isas ner så fort som möjligt är helt nödvändigt för att kvalitén skall bibehållas. Dessutom ställs hygieniska krav som inte får åsidosättas.

För det andra kan fiskarna inte förutspå exakt när arbetet skall inledas respektive avslutas. Meteorologiska förhållanden kan göra att fisket måste upphöra tidigare än beräknat och en större fångst än normalt kan göra att arbetet drar ut på tiden. Dessa förhållanden innebär att fiskarna troligtvis är i behov av en mer flexibel lagstiftning än den som gäller för andra sjömän.

Dessutom är besättningen på de flesta fiskefartyg efter vad jag kan förstå förhållandevis liten. På många fartyg krävs troligtvis att samtliga besättningsmän medverkar i nästan alla moment, såväl arbete på däck som vaktjänstgöring. En ny arbetstidslagstiftning kan komma att kräva mer personal på fartygen men sannolikheten är trots detta stor att besättningen ändå kommer vara tvungen att delta i många arbetsmoment. Detta skulle kunna motivera regler som medger ett högre arbetstidsuttag för personer som inte är vaktindelade.

Huvudregeln måste emellertid vara att i så stor utsträckning som möjligt följa samma regler som gäller övriga sjömän, framförallt för de personer som är vaktindelade och således ansvariga för hur fartyget framförs. Tio timmars vilotid per tjugofyrtimmarsperiod låter mer än det egentligen är och måste anses vara en miniminivå. Enligt tabellerna i kapitel 5.2. gavs varje person ombord på fiskefartyget *Lister sammanlagt* sju (i ett fall sex) timmars vilotid per tjugofyrtimmarsperiod. Att det är tillräckligt, under



flera på varandra följande dygn, betvivlar jag starkt och en sådan arbetsbelastning får endast förekomma i undantagsfall eller under kortare fiskeresor. En annan viktig punkt är att kompensera uttag av hög arbetsbelastning för samtliga ombord så snart tillfälle ges. Ett par timmars extra vila kan vara av mycket stor betydelse.

Slutsatsen är att fiskarna är i behov av en speciallagstiftning rörande arbetstiden. På grund av de oförutsebara händelser som kan påverka en fiskeresor och de speciella omständigheter som råder ombord måste reglerna göras mer flexibla än nuvarande Sjöarbetstidslag. Samtidigt måste behovet av tillräcklig vila tillgodoses så fort tillfälle kan ges. Vaktindelade besättningsmän måste ovillkorligen få tillräcklig vila.

## 6.2.2 Kontroll av arbetstiden

I dagsläget är Sjöfartsinspektionen, som är en del av Sjöfartsverket, ansvarigt för kontrollen av arbetstiden ombord på fartyg. Som nämnts ovan anser sig Sjöfartsverket idag inte kunna utföra några kontroller eftersom fiskarna i verkets ögon är att anse som egna företagare. Även om fiskarna vore anställda skulle kontroller emellertid vara svåra att genomföra då det inte finns några krav på att arbetstiden skall antecknas. Någon arbetstids- och vilotidsjournal behöver i dagsläget inte föras ombord på fiskefartyg vilket i princip omöjliggör några kontroller. Naturligtvis kan sådana journaler förvanskas men trots detta bör de föras och arkiveras. Mig veterligt finns det inga metoder liknande mätning av alkohol i blodet eller dylikt att tillgå för att fastställa hur mycket en person arbetat respektive vilat. Journaler är därför helt nödvändiga.

En annan fråga är om arbetstidsregler borde kontrolleras av en enda myndighet. Arbetsmiljöverket är den myndighet som har till huvuduppgift att övervaka arbetsmiljöregler, däribland arbetstidsregler, för de flesta yrken. För sjöfarten gäller idag att tillsynen av arbetsmiljön skall utövas av Arbetsmiljöverket och Sjöfartsverket i samarbete. För tillsyn av regler om arbetstid är Sjöfartsverket emellertid ensamt ansvariga och dessa regler sorteras på Sjöfartsverket inte under frågor om arbetsmiljö utan under frågor om bemanning. Enligt min uppfattning är arbetstidsregler i första hand en fråga om arbetsmiljö varför det eventuellt vore bättre att låta Arbetsmiljöverket få överta kontrollen och tillsynen av dessa regler i samarbete med Sjöfartsverket. Kompetensen gällande arbetstidens inverkan på människan torde vara högre på Arbetsmiljöverket som har detta som ett av sina huvudområden.

En annan outnyttjad resurs är att använda sig av Fiskeriverket som ännu en informationskanal. Alla fångster som landas av svenska fartyg måste rapporteras till Fiskeriverket på grund av regler om fiskekvoter. Därtill måste alla fartyg över 15 meter vara utrustade med VMS, Vessel Monitoring System, som är ett satellitbaserat övervakningssystem. Sådan information bör, med viss försiktighet, kunna användas till att göra rimlighetskalkyler för att räkna ut om fångsten står i rimlig proportion till

nedlagd arbetstid. Dessutom skulle fiskarna tillsammans med landningsrapporten även kunna lämna en arbetstids- och vilotidsrapport. Eftersom rapportering ändå måste göras borde detta inte utgöra något större problem och kontrollen skulle underlättas.

Det finns troligtvis små möjligheter att helt kopiera det system som numera gäller för yrkeschaufförer. Däremot borde delar av det kunna överföras även till andra yrkesområden. Idén med personliga förarkort är exempelvis något som fiskeflottan och för den delen även resten av sjöfarten borde kunna använda sig av. Varje person skulle således vara skyldig att digitalt anteckna vad de sysslar med under dygnet genom att med sitt personliga kort ange arbetsuppgift i en dator eller motsvarande digital anordning. Kostnaden för sådana installationer skulle vid behov delvis kunna finansieras av staten.

Alla frågor om kontroll kräver en bra dialog med fiskarna själva och för att ett införande av såväl arbetstidsregler som nya kontrollformer skall bli funktionellt måste en nära dialog föras med alla inblandade parter. Det allra bästa vore naturligtvis om branschen själv initierade en sådan dialog men om det inte sker måste staten stå för det initiativet. Det är dessutom helt nödvändigt att man förankrar sådana idéer även på EU-nivå. Att Sverige ensamt skulle införa arbetstidsregler som innebär stora ingrepp i fiskarnas arbete hade troligtvis inte setts med blida ögon av branschen. Konkurrensen från framförallt Danmark skulle troligtvis hårdna ytterligare och riskera att helt slå ut näringen i Sverige. Även internationellt måste sådana regler förankras. Idag landas fisk från såväl Island som Norge i Sverige och då dessa länder inte tillhör EU krävs också en internationell överenskommelse för att stävja snedvridna konkurrensförhållanden.

Sammanfattningsvis måste kontrollen skärpas. Till att börja med är journalföring av arbets- och vilotider helt nödvändig men även andra former av kontrollfunktioner kan komma att bli nödvändiga. Det bör övervägas huruvida Sjöfartsverket är rätt myndighet att handha dessa frågor och Fiskeriverket bör dessutom användas i högre utsträckning än idag. Dessutom måste regler om arbetstid för fiskarna av konkurrensskäl förankras även på internationell nivå, såväl inom EU som i övriga världen.

## **6.3 Åtgärder för att öka lönsamheten**

### **6.3.1 Stöd för definitivt upphörande av fiskeverksamhet**

En av de största anledningarna till att fiskarna fortfarande inte är underkastade någon arbetstidslagstiftning är att lönsamheten är alldeles för dålig. Enligt beräkningar från Fiskeriverket är inkomsterna från de flesta fartyg så låga att de knappt täcker utgifterna för en rimlig ersättning till besättningen. Den personal som skulle krävas för att uppfylla nya

arbetstidsregler skulle innebära att i princip samtliga fartyg inte skulle få någon lönsamhet alls.

Dagens svenska fiskeflotta har en stor överkapacitet. Det faktum att yrkesfiskarna förra året fick arbetslöshetsersättning för i snitt 55 dagar per person visar med önskvärd tydlighet på det. Detta innebär att de resurser som finns inte kan utnyttjas fullt ut. Orsaken är till stor del att fisket i och med EU:s fiskekvoter är begränsat. Å andra sidan har fiskekvoterna till syfte att förhindra utfiskning vilket tyder på att ett maximalt utnyttjande av kapaciteten snarare skulle leda till utfiskning än till högre lönsamhet. För att komma tillrätta med dessa problem kan radikala förändringar vara nödvändiga.

Av de drygt 1500 fiskefartyg som finns i Sverige är ca 1200 mindre än 12 meter. Dessa fartyg fiskar med passiva redskap (nät, ryssjor osv.) och sysselsätter mycket få personer. Fartygen fiskar i huvudsak nära kusterna och ligger inte ute till havs speciellt länge per resa. Deras fiske kan emellertid påverka lönsamheten för större fartyg. Det är uppenbart att den svenska fiskeflottan består av ett för stort antal fartyg och för att minska antalet bör åtgärder vidtas som uppmuntrar framförallt ägare till mindre fartyg att helt upphöra med verksamheten. I Fiskeriverkets operativa program för fiskerinäringen 2007 – 2013<sup>74</sup> finns möjligheter att få statliga bidrag vid definitivt upphörande av fiskeverksamhet. Detta är ett bra medel för att minska den nuvarande flottans kapacitet. Frågan är emellertid om budgeten på 1 miljard kronor för hela det operativa programmet är tillräcklig. En kvalificerad gissning är att flera hundra fartyg skulle behövas tas ur drift för att minska fiskekapaciteten och öka lönsamheten hos resterande fartyg. Tyvärr saknas någon specifik budget för upphörandestödet i programmet varför det är helt omöjligt att göra några eventuella beräkningar av hur många fartygsägare som härigenom skulle kunna erhålla bidrag för att ta sina fartyg ur bruk. Upphörandestödet är nämligen endast en förhållandevis liten del av programmet. Jag tror att satsningen är otillräcklig och att mer pengar behöver anslås för att snabbt ta ett stort antal fartyg ur drift.

Fiskeriverkets operativa program har ingenting att göra med att bereda möjligheter för bättre arbetstidsreglering utan satsningen handlar i huvudsak om att öka lönsamheten för fiskeflottan. Det är därför inte omöjligt att budgeten inte alls räcker för att *dessutom* genomdriva en ny arbetstidslagstiftning. Fiskeriverket handhar visserligen inte frågor om arbetsmiljö eller arbetstid men det är ändå märkligt att man i programmet inte ens nämner detta. Eftersom bristen på arbetstidsreglering med stor sannolikhet beror på lönsamhetsproblemen kunde man i samarbete med Sjöfartsverket utarbetat planer på att komma tillrätta även med dessa frågor. Här kunde även branschorganisationen SFR ha kommit med synpunkter men så tycks inte ha varit fallet.

---

<sup>74</sup> Publicerad på [www.fiskeriverket.se](http://www.fiskeriverket.se) den 31 maj 2007.

Slutsatsen är att fiskeflottans kapacitet måste minskas rejält. Det kanske bästa sättet är att genom statliga bidrag ge fartygsägare en möjlighet att helt upphöra med sin fiskeverksamhet. De medel som har anslagits kan emellertid vara otillräckliga, framförallt om man dessutom vill införa nya arbetstidsregler.

### 6.3.2 Skattelättnader

I SOU 1999:3 föreslog utredarna ett speciellt yrkesfiskaravdrag för att komma tillrätta med det faktum att yrkesfiskare i Danmark och Norge genom gynnsammare skatteregler hade bättre lönsamhet på sina fartyg. Utredningen ledde emellertid inte till något konkret lagförslag. Om staten värnar om yrkesfisket ser jag inga hinder till att införa skattelättnader för fiskarna. Ekonomiskt sett spelar det sannolikt en obetydlig roll och om man därigenom kunde bereda möjlighet för bättre arbetstidsförhållanden kunde det snarare vara en samhällsekonomisk vinst genom färre havererade fartyg. Emellertid bör skattelättnaderna i så fall kombineras med exempelvis ovan nämnda upphörandestöd. Faktum är att fiskeflottans kapacitet är för stor och oavsett om skattelättnader införs eller inte så måste antalet fartyg minska.

## 6.4 Avslutande kommentarer

Att komma fram till valet av ämne tog mig ett ganska bra tag, och när jag väl hade bestämt mig och satt igång att leta material insåg jag snart att många frågor fick ställas på ett annat sätt än jag först hade tänkt mig. Bara att få klarhet i det faktum att i princip *alla* fiskare anser sig själva vara egna företagare tog flera veckor eftersom ingen, inklusive Sjöfartsverket, Fiskeriverket, LO eller ens SFR kunde ge mig ett klart svar. Hela fisket verkar insvept i en egen liten värld där man inte säger mer än man måste och bara svarar på exakt det människor frågar om – om man vill. Å andra sidan är det på ett sätt förståeligt; det måste vara få branscher där man får utstå så mycket kritik från folk som inte vet mer än de läst i tidningen på morgonen. Rapporter om överfiske, fiskestopp, utfiskning, rödlistning, ålfiskestopp, svartfiske osv. förekommer i media hela tiden. Fiskarna får klä skott för oändligt mycket mer än de faktiskt är skyldiga till. När rapporter kommer om att torskbeståndet i östra Östersjön är hotat, ja då får fiskarna i Skagerack bannor för det också, trots att det inte har med vartannat att göra. Man kan förstå frustrationen när folk som egentligen inte vet vad de pratar om plötsligt är specialister på fiskevård.

Trots detta finner jag det aningen märkligt att branschen inte själv är mer intresserad av säkerheten ombord. Om siffrorna i Sjöfartsverkets rapport ovan stämmer och 18 fartyg således på 12 år varit inblandade i haverier på grund av trötthet hos besättningen borde väl fiskarna själva ändå reagera? Om lönsamheten är så dålig att man inte anser sig ha råd att sova ordentligt har det gått väldigt snett någonstans. Istället för att utsätta sig för onödiga risker borde man kanske påtala de problem som följer av dålig lönsamhet istället för att bara acceptera dem.

Vad som är än mer uppseendeväckande är att myndigheterna inte reagerat. Sjöfartsverket som uppenbarligen konstaterat bristerna hos fartygens besättningar tycks inte ha gjort något åt det utan helt enkelt accepterat faktum. En enkel åtgärd hade ju som nämnts ovan varit att i domstol pröva huruvida fiskarna är arbetstagare eller inte och därefter gått vidare med krav på kontroller. Att man i lagförarbeten dessutom utan invändningar fastslagit att fiskare är egna företagare tyder också på bristande intresse. Som jurist förväntar man sig lite mer kritiskt tänkande än så.

# **Bilaga SFR:s standardavtal**

## **SVERIGES FISKARES RIKSFÖRBUNDS**

### **STANDARDAVTAL**

## **FÖR SAMARBETE INOM FISKELAG**

#### **§ 1 GILTIGHET**

Detta samarbetsavtal gäller för fiskare och fartygsägare som är medlemmar i Sveriges Fiskares Riksförbund (SFR).

Avtal om samarbete inom fiskelaget anses ha ingåtts enligt detta standardavtal om inte ett särskilt skriftligt avtal med avvikande innehåll upprättats och undertecknats av samtliga i fiskelaget.

#### **§ 2 DEFINITIONER**

Fiskare är den som bedriver fiske som näringsverksamhet ombord på ett fiskefartyg.

Fartygsägare är den som ställer fiskefartyg, eller del därav, till förfogande för fiske som näringsverksamhet.

Ett fiskelag är de fiskare och fartygsägare som ingått avtal om att gemensamt bedriva fiske som näringsverksamhet med ett fiskefartyg för viss tid eller tills vidare.

#### **§ 3 FISKARE**

Varje fiskare är enskild näringsidkare och svarar självständigt för sin del av fiskelagets verksamhet och resultat och därmed ekonomisk risk; såväl vinst som förlust skall deklarerars som näringsverksamhet.

Härav följer skyldighet att själv ansvara för till exempel arbetslöshetsförsäkring, pension, moms och egenavgifter samt även att ombesörja inbetalning av preliminär skatt. Av praktiska skäl kan emellertid överenskommas om att gemensam redovisning av preliminär skatt och moms sker för fiskelaget på sådant sätt som Skatteverket medger.

Den enskilde fiskaren skall förete F-skattebevis för sin fiskeinkomst; om han eller hon inte gör det skall vederbörliga skatteavdrag, även täckande sociala avgifter, göras av utbetalaren.

#### **§ 4 LEDNING**

Fiskelagets verksamhet skall bedrivas i samråd med samtliga lagets medlemmar; om överenskommelse om verksamheten inte kan nås i samråd med samtliga lagets medlemmar skall skepparens mening gälla.

Frågor rörande inköp, försäljning och skötsel av fiskefartyg beslutas av fartygsägarna.

Det så kallade ö-lägget hanteras av fiskelaget.

#### **§ 5 SÄRSKILD ERSÄTTNING**

I avtalet om gemensamt fiske ingår för hela fiskelaget att under pågående, och efter avslutad fiskeresor utföra arbete med ilandtagning och reparation av fiskeredskap, spolning och rengöring av fartyget på och under däck samt utvändigt.

Dock gäller för underhållsarbete med fartyg eller motor som utförs på anmodan av fartygsägare och i samband med sliptagning etc. att det vid resultatfördelningen, och i enlighet med särskilt avtal därom, skall utgå särskild ersättning till icke-fartygsägare.

#### **§ 6 RESULTATFÖRDELNING**

Avräkning och fördelning av rörelseresultatet inom fiskelaget, såväl vinst som förlust, skall ske regelbundet och minst en gång i månaden.

Räkenskaper skall föras över fiskelagets inkomster och utgifter. Räkenskaperna skall föras av därtill utsedd person och skall hållas tillgängliga för lagets samtliga medlemmar, även i de fall lagets räkenskaper av praktiska skäl samordnats med fartygsägarnas.

a) Rörelseresultat

Samtliga intäkter från fiske: ersättning för försåld fångst, återbäring på olja och förnödenheter samt försåld fångst från andelsförening eller liknande skall läggas till grund för beräkningen av fiskelagets resultat.

Från intäkterna skall avdrag göras för utgifter för löpande kostnader för fisket, så kallat ö-lägg, såsom is, lådor, bränn- och smörjoljor, proviant, fartygsavgift etcetera. Lager av, och varuskulder på, nämnda förnödenheter tillhör fiskelagets medlemmar.

#### b) Fördelning inom laget

Överenskommelse om fördelningsprincip av rörelseresultatet, mellan fiskarna och fartygsägarna, skall ingås inom varje fiskelag.

#### c) Fördelning mellan fiskarna

Som huvudregel gäller att rörelseresultatet, efter fördelning mellan fiskarna och fartygsägarna, för fiskarna skall uppdelas i lika stora lotter, vilka skall tilldelas de fiskare som deltagit i fisket under perioden i fråga innan avräkningen.

Dock gäller att fiskare som har mindre än sex månaders praktik skall erhålla 0,5 lott och fiskare under 18 år som har mellan sex och tolv månaders praktik skall erhålla 0,75 lott.

Fiskare, som ej deltar i fisket på grund av särskild familjeangelägenhet, lagstadgad fiskerelaterad utbildning eller liknande, är berättigad till lott eller del därav under högst en vecka vid två tillfällen per år, under förutsättning att han eller hon inte erhåller någon annan ersättning för orsaken till frånvaron från fisket.

### **§ 7 UPPSÄGNING AV SAMARBETSAVTAL INOM FISKELAGET**

Fiskeavtal som gäller för begränsad tid upphör att gälla vid tidens utgång; fiskeavtal som gäller för viss fiskeresor upphör att gälla då resan avslutats.

Uppsägning av samarbetsavtal som gäller tills vidare skall ske skriftligen och i svensk hamn. Uppsägningstiden är fyra veckor. Iakttages ej uppsägningstiden har motparten rätt till ett skadestånd motsvarande manslotten för de fyra senaste veckornas fiske.

#### a) Fiskare - fiskelag

Fiskare får när som helst säga upp samarbetsavtalet och detsamma upphör i sådant fall att gälla efter uppsägningstidens utgång.

Skeppare får, efter samråd med fiskelaget, på dess vägnar säga upp samarbetsavtalet med fiskare. Sjukdom, värnpliktstjänstgöring, lagstadgad



barnledighet, fiskerelaterad utbildning eller liknande utgör ej grund för uppsägning.

Skeppare får, åberopande sjösäkerheten ombord, säga upp samarbetsavtalet med fiskare vars agerande utgör fara för fiskelaget. Skeppare skall, på fiskelagets vägnar, uppsäga samarbetsavtalet med den fiskare som uppför sig otillbörligt, om fiskelagets övriga medlemmar är ense härom.

Då samarbetsavtal med fiskare upphör att gälla skall avräkning ske inom fiskelaget. Fiskare har i en sådan situation rätt att snarast utfå sin lott, alternativt skall snarast tillskjuta sin del av fiskelagets förlust. Vinst respektive förlust som först senare kan fastställas skall så skyndsamt som möjligt fördelas.

Fiskare som lämnar fiskelaget har rätt att erhålla ersättning för sin del av fiskelagets gemensamma tillgångar och är på motsvarande sätt skyldig att betala sin del av fiskelagets gemensamma skulder. Efter avräkningen med den avgående fiskaren fortsätter fiskelagets verksamhet oförändrad.

När samarbetsavtal har upphört har fiskare rätt att av skepparen erhålla ett fiskeintyg.

#### b) Fartygsägare – fiskelag

Fartygsägare får uppsäga samarbetsavtal med del av eller hela fiskelaget vid förändrade förutsättningar avseende fartygets drift.

Fiskelag får när som helst uppsäga samarbetsavtal med fartygsägare.

I samband med att samarbetsavtal mellan fartygsägare och hela fiskelaget upphör att gälla skall slutlig avräkning inom fiskelaget äga rum varvid vinst och förlust samt tillgångar och skulder skall fördelas.

### **§ 8 TVISTER**

Tvist mellan medlemmar i fiskelag skall medlemmarna försöka lösa med hjälp av Sveriges Fiskares Riksförbund. Om tvisten ej kan lösas med hjälp av Sveriges Fiskares Riksförbund skall densamma slitas av laga domstol.

### **§ 9 ÖVRIGT**

Fartygsägare skall överlämna ett exemplar av detta standardavtal till samtliga nya medlemmar i fiskelaget samt försäkra sig om att medlemmen har tagit del av innehållet i detsamma. Fartygsägare bör tillse att bokföringsmedhjälpare, revisorer och övriga som är fiskarna behjälpliga tar del av detta standardavtal.

Fartygsägare skall även informera fiskare om:

- - Sveriges Fiskares Riksförbunds verksamhet;
- - Sveriges Fiskares Arbetslöshetskassas verksamhet; och
- - de försäkringar som tillhandahålls av Sveriges Fiskares Riksförbund.

Sveriges Fiskares Riksförbund skall tillse att samtliga nya medlemmar erhåller detta standardavtal.

### **§ 10 ÄNDRING AV STANDARDAVTALET**

Ändring av detta standardavtal beslutas av Sveriges Fiskares Riksförbunds kongress eller, i brådskande fall, av styrelsen för Sveriges Fiskares Riksförbund.

# Käll- och litteraturförteckning

## EG-rättsakter

- Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST).
- Rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet.

## Dokument från EU:s utskott

- Yttrande från utskottet för regionalpolitik, transport och turism till fiskeriutskottet över säkerhet och orsakerna till fiskeolyckor (2000/2028 (INI)).

## Dokument från FN

- International Conference on Safety of Fishing Vessels 1977. IMO, London 1977
- International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F), 1995.

## Offentligt tryck

- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag. Delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté.*
- SOU 1999:3 *Yrkesfiskets konkurrenssituation. Betänkande av Utredningen om konkurrenssituationen för det svenska yrkesfisket.*
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv.*
- Prop. 1997/98:128 *Lag om vilotid för sjömän m.m.*
- Prop. 2002/03:109 *Sjösäkerhet*
- Prop. 2003/04:180 *Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv*
- Miljövårdsberedningens promemoria 2006:1. *Strategi för ett hållbart fiske.*

## Litteratur

- Adlerqreutz, Axel. *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt.* Norstedts, Stockholm 1964.
- Adlerqreutz, Axel. *Svensk Arbetsrätt.* Norstedts, Stockholm 2000.
- Fitzpatrick, Deirdre & Anderson, Michael. *Seafarers' Rights.* Oxford University Press, New York 2005.
- Gullberg, Hans m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. Kommentarer och författningar.* Norstedts, Stockholm 2005.
- Iseskog, Tommy. *Arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv.* Norstedts, Stockholm 2005.
- Sigeman, Tore. *Arbetsrätten – en översikt.* Norstedts, Stockholm 2006.

## Internet

[www.yrkesfiskarna.se](http://www.yrkesfiskarna.se)

[www.fiskeriverket.se](http://www.fiskeriverket.se)

[www.sjofartsverket.se](http://www.sjofartsverket.se)

[www.imo.se](http://www.imo.se)

[www.vv.se](http://www.vv.se)

# Rättsfallsförteckning

## Rättsfall från EG-domstolen

- Mål C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.
- Mål C-287/04 Fråga om Sveriges underlåtenhet att i tid införliva direktiv utgjorde fördragsbrott.

## Rättsfall från Arbetsdomstolen

- AD 1978 nr 7
- AD 1979 nr 12
- AD 1979 nr 155
- AD 1980 nr 24
- AD 1982 nr 134
- AD 1983 nr 159
- AD 1987 nr 21
- AD 1990 nr 116
- AD 1994 nr 104
- AD 1998 nr 11
- AD 1998 nr 138

## Rättsfall från Högsta Domstolen

- NJA 1949 s 768
- NJA 1996 s 3113

## Domar från Kammarrätterna

- Kammarrättens i Jönköping dom nr 2666-1988
- Kammarrättens i Stockholm dom nr 7600-1997