

Allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil

Ny forskrift fra 1. oktober 2015



Arbeidstilsynet
Faktaark



Desember 2015 Foto: Colourbox.no

Hensikten med allmenngjøring av tariffavtaler er å sikre utenlandske sjåførere lønns- og arbeidsvilkår som er like-verdige med norske sjåførere, og å hindre konkurransevridning.

Allmenngjøringsordningen innebærer at bestemte lønns- og arbeidsvilkår blir forskriftsfestet. Det betyr at alle som arbeider i en bedrift som faller inn under virkeområdet til forskriften har krav på lønns- og arbeidsvilkår fra tariffavtalen som er allmenngjort.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil på vei gjelder for alle som utfører arbeid i Norge. For ansatte i virksomheter som er etablert utenfor Norge, gjelder forskriften i de tilfeller sjåføren er utsendt og persontransporten utføres som kabotasje. Virkeområdet for allmenngjøringsforskriften er avgrenset til arbeidstakere som utfører transport med turvogn og buss, som ikke trenger løyve etter yrkestransportloven § 8. Forskriften gjelder heller ikke grensekryssende transportvirksomhet, det vil si internasjonal transport.

Tariffnemnda har i vedtak om allmenngjøring innenfor persontransport med turbil allmenngjort bestemmelsen om minstelønn og én bestemmelse om utgifter til kost og losji.

Plikt til å informere og påse at forskriften følges

Bestillere, entreprenører og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører har plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Etter forskriften har hovedleverandør dessuten en plikt til å påse at arbeidstakere hos oppdragstakere/ underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at informasjons- og påseplikten etterleves, se forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynrett.

Utsendte arbeidstakere

Etter utsendingsdirektivet plikter EU/EØS-landene å gjøre sine nasjonale regler om nærmere angitte lønns- og arbeidsvilkår gjeldende overfor virksomheter som er etablert i andre medlemsstater når disse sender ut egne arbeidstakere for å utføre midlertidige tjenester. Utsendte arbeidstakere sikres vertslandets vilkår når det gjelder nærmere angitte arbeids- og ansettelsesvilkår. Dette gjelder bl.a. helse, miljø og sikkerhet, lønn og arbeidstid.

- Se arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere

Solidaransvar for lønn

Det gjelder et solidaransvar for lønn og feriepengene etter allmenngjøringsforskriftene, se allmenngjøringsloven § 13. Dette innebærer at også leverandører og underleverandører kan bli ansvarlig for lønn og feriepengene til ansatte hos sine underleverandører.

Dette er kravene i forskriften:

Virkeområde:

- Gjelder for alle arbeidstakere som utfører persontransport med turvogn eller buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8.
- Gjelder også utsendte arbeidstakere fra utlandet (se faktaboks) når de utfører kabotasje. Kabotasjekjøring vil si at en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge.
- Gjelder ikke lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.
- Gjelder ikke ved internasjonal transport.

Lønn:

- Alle arbeidstakere innenfor virkeområdet skal minst ha en timelønn på kr. 150,-.

Utgifter til kost og losji:

- Det skal avtales ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning eller liknende kan avtales.

Gjennomføringsansvar:

- Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdraget under forskriftens virkeområde, skal sikre at forskriften følges.
- Merk at det også er en påseplikt og informasjonsplikt
- Merk også at det er et solidaransvar for lønn og feriepengene etter allmenngjøringsloven.

Tilsyn med forskriften

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsforskriftene etterleves. Arbeidstilsynet skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon, og skal gi pålegg og treffe de vedtak som ellers er nødvendige for gjennomføring av allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr og kan også anmelde overtredelser til politiet

- Se allmenngjøringsloven § 11 og arbeidsmiljøloven § 18-10