

# Veileder om allmenngjøring av tariff-avtaler for persontransport med turbil

Denne veilederen gir informasjon om bestemmelsene i allmenngjøringsforskriften og hvordan bestemmelsene vil bli håndhevet av Arbeidstilsynet. Veilederen er hovedsakelig rettet mot turbilvirksomheter og bestillere av turbiltjenester.

## Aktuelt lovverk

- [Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler av persontransport med turbil](#)
- [Arbeidsmiljøloven § 1-7](#)
- [Forskrift om utsendte arbeidstakere](#)
- [Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter](#)
- [Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett](#)

## Hva innebærer allmenngjøringsforskriften?

Allmenngjøringsforskriften gir arbeidstakerne som er omfattet av forskriften krav på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. For arbeidsgiverne som er omfattet, innebærer forskriften en plikt til å sikre at arbeidstakerne:

- **får allmenngjort minstelønn**  
Tariffnemnda kan endre satsen på bakgrunn av tariffrevisjon.  
For oppdaterte minstelønnsatser, se: [www.arbeidstilsynet.no/minstelonn](http://www.arbeidstilsynet.no/minstelonn)
- **får kost og losji av arbeidsgiver eller dekket utgiftene til dette etter avtale**

Lønn skal utbetales på grunnlag av arbeidstid, slik dette er definert i [forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport \(FATS\)](#). For arbeidstakere som utfører persontransport med turbil, men ikke er omfattet av FATS, skal lønn utbetales på grunnlag av arbeidstid slik dette er definert i arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Som lønn regnes vederlag for arbeid. Utgiftsdekning faller utenfor begrepet lønn. Det vil si at kompensasjon for utgifter til for eksempel reise, kost og losji ikke skal regnes som en del av minstelønnen etter forskriften.



## Forskriftens virkeområde

**Forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller buss, når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8.**

Henvisningen til yrkestransportlova § 8 er ment for å avgrense forskriften mot persontransport i rute, som har fått tildelt løyve etter offentlig konkurranse.

Forskriften gjelder ikke for selvstendig næringsdrivende, lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

## Utenlandske virksomheter

For arbeidstakere som er ansatt i virksomheter som er etablert utenfor Norge, er det arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere som regulerer *om* og i tilfelle *hvilke* norske regler som kommer til anvendelse.

Når utenlandske virksomheter utfører persontransport med turbil i Norge, vil dette normalt være i form av internasjonal transport og/eller kabotasjekjøring.

Allmenngjøringsforskriften gjelder kun ved kabotasjekjøring, jf. § 2 første ledd. Kabotasjekjøring er når en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge. Internasjonal transport er ikke omfattet av forskriftens virkeområde. Med internasjonal transport menes grensekryssende transportoppdrag, typisk transport med utgangspunkt i den stat hvor transportøren er hjemhørende og med endepunkt i en annen stat. Transport som begynner og slutter i samme stat, men hvor passasjerer tas på eller settes av i en annen stat regnes som internasjonal transport.

## Unntak fra forskriften

Forskriften gjelder ikke når arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at arbeidstaker samlet sett har mer gunstige lønns- og arbeidsvilkår etter avtale eller ifølge det landets rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet. Unntaksbestemmelsen skal fange opp tilfeller der sjåføren får andre former for vederlag for arbeidsinnsats, som for eksempel provisjon eller ventelønn. Det er et krav at det dreier seg om goder eller ytelser som det er vanlig å regne som en del av lønnen og som inngår i beregningsgrunnlaget for feriepenger, skatt og trygdeytelser.

Det er lønns- og arbeidsvilkårene *samlet* sett som skal være i overensstemmelse med forskriften. Lønns- og



arbeidsvilkårene kan avvike fra forskriften på ett eller flere punkter, men må samlet sett være like gunstig eller gi bedre vilkår. For eksempel kan timelønnen være noe lavere enn forskriftens minstesats, men det forutsettes da at arbeidstaker mottar andre former for lønnsgodtgjørelse som er knyttet til utført arbeid. Utgiftsdekning kan ikke kompensere for lavere timesats.

## Dokumentasjonskrav

Arbeidstilsynet har etter **allmenngjøringsloven § 11** adgang til å kreve nødvendige opplysninger fra virksomhetene. Noen dokumenter har sjåføren plikt til å ha med i kjøretøyet. Arbeidstilsynet vil også kunne etterspørre annen dokumentasjon, som sjåføren ikke har en plikt til å ha med, men som er fordelaktig å ha med for en mer effektiv gjennomføring av tilsynet for alle parter.

### Virksomheten har plikt til å sørge for følgende dokumentasjon i kjøretøyet:

- Kjøre- og hviletidsdata
- Førerkort og kompetansebevis (f.eks. yrkestransportkompetanse eller annen gyldig identifikasjon av sjåføren)
- Vognkort (gjelder alle kjøretøy, både norske og utenlandske)
- Transportløyve
- Bilateral avtale mellom Norge og vedkommende stat, eller særskilt tillatelse, dersom transportøren er etablert i en stat utenfor EØS
- I tillegg til en tillatelse, krever norske myndigheter kontrolldokument/passasjerliste for de fleste transporter

### Utenlandsk virksomhet som sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med tjenesteyting har plikt til å sørge for følgende dokumentasjon i kjøretøyet:

- Arbeidsavtaler
- Oversikt over arbeidstiden
- Lønnslipper

Dokumentasjonen skal foreligge skriftlig eller elektronisk på norsk, svensk, dansk eller engelsk.

### For å kunne gjennomføre raske tilsyn er det en fordel om sjåføren har med seg:

- Lønnsavregning/arbeidsavtale eller annen dokumentasjon som viser at sjåføren får utbetalt allmenngjort minstelønn ved kjøring i Norge
- Inngått avtale om dekning av utgifter til kost og losji
- Dokumentasjon som viser oversikt over arbeidstiden i Norge, jf. **forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport mv. (FATS) § 6** eller **arbeidsmiljøloven § 10-7**. Dette er nødvendig for at Arbeidstilsynet kan kontrollere om arbeidstakerne mottar allmenngjort lønn for arbeidstiden i Norge.
- Eventuelle avtaler om gjennomsnittsberegning, som viser at arbeidstakeren får allmenngjort minstelønn for arbeid utført i Norge.



## Arbeidstilsynets håndheving

### Tilsyn hos sjåfør/virksomhet

Arbeidstilsynet vil gjennomføre kontroller langs vei i samarbeid med blant annet Statens vegvesen. Sjåførene som blir stanset vil bli spurt om å legge frem dokumentasjon på at vedkommende får lønn etter allmenngjorte satser og kan fremlegge avtale om kost og losji for den delen av oppdraget som utføres i Norge, samt oversikt over arbeidstid.

Arbeidstilsynets oppfølging vil være avhengig av hva slags dokumentasjon sjåføren kan fremvise under kontrollen, og hva denne dokumentasjonen viser.

Dersom sjåføren kan dokumentere at han får utbetalt allmenngjort lønn og har avtale om kost og losji, vil tilsynet deretter avsluttes med tilsynsrapport til sjåførens arbeidsgiver.

Hvis sjåføren ikke kan fremlegge dokumentasjon som gjør det mulig for Arbeidstilsynet å kontrollere vedkommendes lønn og/eller diettgodtgjørelse, kan Arbeidstilsynet sende brev til arbeidsgiver med krav om at de sender nødvendig dokumentasjon.

Dersom det avdekkes brudd på forskriften, kan Arbeidstilsynet følge opp med pålegg til virksomheten. I tilfeller der det avdekkes grove brudd på forskriften, eller der det er mistanke om dette, kan Arbeidstilsynet ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde virksomheten. Arbeidsgiver kan ved anmeldelse risikere bøter eller fengsel inntil ett år, og inntil tre år ved særlig skjerpene omstendigheter.

Arbeidstilsynet utveksler informasjon med tilsynsetater i andre land i saker der sjåføren er utsendt. Arbeidstilsynet kan gjennom internasjonale systemer etterspørre opplysninger om virksomheter det føres tilsyn med, for eksempel hvem som er eiere.

Ved vurderingen av dokumentasjon for utbetalt lønn vil Arbeidstilsynet i utgangspunktet legge til grunn valutakurs på tidspunktet for kontroll/tilsyn.

### Tilsyn hos bestiller og hovedleverandør

Arbeidstilsynet vil føre tilsyn hos bestiller og hovedleverandør av transporttjenester for å kontrollere at forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett overholdes. For offentlige bestillere gjelder også forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Informasjonsplikten innebærer at bestiller av transporttjenesten informerer i sin kontrakt med leverandør-



ren om at arbeidstaker skal ha lønn i tråd med allmenngjøringsforskriften. Leverandører vil ha samme informasjonsplikt når disse inngår avtale med underleverandører.

Påseplikten innebærer at bestiller (i de tilfeller det ikke benyttes underleverandør) og hovedleverandør skal ha systemer og rutiner for å undersøke, og om nødvendig følge opp, at allmenngjøringsforskriften overholdes hos leverandøren.

**Påseplikten** kan for eksempel oppfylles ved at det tas inn kontraktsklausuler om at leverandørens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakers lønn og diettgodtgjørelse. Det må derfor etableres en rutine eller et system for å sikre at påseplikten oppfylles. Det kreves ikke en egen skriftlig rutine for påseplikt, da denne kan inngå i andre styringsdokument eller -rutiner.

Arbeidstilsynet stiller imidlertid krav om at bestillers system eller rutine for å sikre at leverandørene overholder allmenngjøringsforskriften er egnet til å avdekke om leverandør bryter bestemmelsene i forskriften. I tilfeller hvor det benyttes underleverandører vil Arbeidstilsynet føre tilsyn med at hovedleverandørene ivaretar sin informasjon- og påseplikt.

Det er viktig å merke seg at forskriften ikke gir bestiller rett til å føre kontroll med leverandør. Den gir heller ikke adgang til sanksjoner for brudd på allmenngjøringsbestemmelser. Bestiller og hovedleverandør må derfor skaffe seg adgang gjennom kontraktsklausuler.

Leverandører og underleverandører har solidaransvar for utbetaling av lønn etter allmenngjøringsforskriften og opptjente feriepenger, se **allmenngjøringsloven § 13**.

Ved brudd på forskriftene kan Arbeidstilsynet gi pålegg, ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde virksomheten. Bestillere eller hovedleverandører kan også bli holdt strafferettslig ansvarlig for medvirkning til brudd på allmenngjøringsloven.

## Tillitsvalgtes innsynsrett

Tillitsvalgte hos hovedleverandør har innsynsrett i opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften, hos virksomhetens underleverandører. Dersom det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandøren, kan tillitsvalgte hos virksomhetens nærmeste underleverandør kreve opplysningene fra vedkommende underleverandørs underleverandører. Innsynsretten gir de tillitsvalgte en mulighet til å bidra til at virksomheten overholder kravene i allmenngjøringsforskriften.

Virksomheten skal dokumentere at lønns- og arbeidsvilkårene er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskriften når tillitsvalgte ber om dette skriftlig. Innsynsretten gjelder nedover hele kontraktkjeden. Begjæringen om innsyn må fremmes skriftlig. Den skal angi hvilket grunnlag den tillitsvalgte har for begjæ-



ringen og hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av forskriftens virkeområde.

Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres med kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister.

Bestemmelsen om innsynsrett medfører at hovedleverandør har plikt til å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår fra underleverandører, og til å videreformidle disse til tillitsvalgte. På samme måte som for påseplikten, bør oppdragsgiver kontraktsregulere plikten til å utlevere opplysninger, fremgangsmåten for innsamling og utlevering, samt eventuelle sanksjoner dersom plikten ikke oppfylles.

Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her, har taushetsplikt om opplysningene, jf. [§ 11](#).

Hvis tillitsvalgte oppdager og varsler virksomheten om brudd på allmenngjøringsforskriften, og virksomheten ikke retter opp i bruddene, kan de tipse Arbeidstilsynet uten hinder av taushetsplikten.

