

Forskrift om utsendte arbeidstakere

Hjemmel: Fastsatt ved kgl.res. 16. desember 2005 med hjemmel i lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere § 11 andre ledd, lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 2 fjerde ledd, lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie § 2 nr. 6, lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 2 nr. 1, lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 2 fjerde ledd og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-7 fjerde ledd, § 18-11 femte ledd. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet. EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 30 (direktiv 96/71/EF).

Endringer: Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055.

Rettelser: 12.07.2017 (§ 4, ortografi).

§ 1. Virkeområde

Forskriften gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden.

Forskriften får ikke anvendelse på Svalbard.

§ 2. Vurdering av om det foreligger utsending av arbeidstakere

Når det tas stilling til om en arbeidstaker arbeider i et begrenset tidsrom i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd, skal det gjøres en samlet vurdering av arbeidet og arbeidstakers situasjon, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

- om arbeidet blir utført i en begrenset periode i Norge,
- tidspunktet utsendingen ble påbegynt,
- om utsendingen finner sted til et annet land enn der arbeidstakeren vanligvis arbeider,
- om arbeidstakeren returnerer til eller forventes å skulle gjenoppta arbeidet i det landet arbeidstakeren ble utsendt fra,
- typen aktivitet som utføres,
- om utgifter til reise, kost og losji dekkes av den arbeidsgiveren som sender arbeidstakeren, og i tilfellet hvordan utgiftsdekningen gjennomføres,
- tidligere perioder den samme eller en annen arbeidstaker har vært utsendt for det samme arbeidet.

Når det tas stilling til om en virksomhet driver reell virksomhet i etableringslandet, utover intern forvaltning eller administrasjon, skal det gjøres en samlet vurdering av de aktiviteter som kjennetegner virksomheten, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

- hvor virksomheten har sitt hjemsted og administrasjon, har kontorer, betaler skatter og sosiale avgifter, har fått tildelt driftstillatelse eller er registrert i en yrkessammenslutning,
- hvor arbeidstakeren ansettes og utsendes fra,
- hvilke lands lovgivning som kommer til anvendelse på arbeidsavtaler og kontrakter som virksomheten inngår med sine kunder,
- det sted virksomheten utøver sine viktigste forretningsaktiviteter og har ansatt sitt administrative personale,

e) antall utførte oppdrag eller størrelsen på omsetningen i etableringsstaten, men likevel slik at det skal tas hensyn til om virksomheten er nyetablert og dens størrelse.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 3. Arbeids- og ansettelsesvilkår

Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

- a) lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 10, 11, 13 og § 3-1, § 3-2, § 3-5, § 4-1 til § 4-5, § 5-1, § 5-2, § 6-1 til § 6-3, § 6-5, § 12-1 til § 12-9, § 14-5, § 14-6, § 14-8, § 14-12 til § 14-14, § 14-15 femte ledd og § 15-9
- b) lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)
- c) lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 7
- d) lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) kapittel 5, 6 og § 6 - § 8, § 9 første ledd, § 9 andre ledd, § 11, § 13 første til tredje ledd, § 13 sjette ledd og § 14.

Hvis arbeidsforholdet for en utsendt arbeidstaker faller inn under anvendelsesområdet for et vedtak etter lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v., skal de bestemmelser som er allmenngjort og som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår etter første ledd gjelde for arbeidsforholdet.

Bestemmelsene i første og annet ledd kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

Hvis utsendingsperioden for utsendt arbeidstaker som er fag- eller spesialarbeider ikke overstiger åtte dager, gjelder ikke bestemmelsene i ferieloven og i arbeidsmiljøloven § 10-6 ellefte ledd, samt bestemmelser nevnt i andre ledd om feriefritid, feriepengene og lønn, herunder overtidsgodtgjørelse, når:

- arbeidet som utføres er førstegangsmontering eller installasjon som inngår i en avtale om levering av varer, og
- arbeidet er nødvendig for å kunne ta varen i bruk.

Dersom virksomheten i løpet av de siste 12 måneder har sendt ut andre arbeidstakere for det samme arbeidet, skal slike perioder medregnes ved beregningen av om utsendingsperioden overstiger åtte dager.

Unntaket kommer ikke til anvendelse for utsendt arbeidstaker som utfører arbeid innenfor byggebransjen som gjelder oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger.

0 Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 2), 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 jan 2018).

§ 4. Krav om dokumentasjon

Når utenlandsk virksomhet sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med tjenesteyting skal virksomheten ha arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstiden og lønns slipper for de utsendte arbeidstakerne som utfører tjenesten tilgjengelig på arbeidsplassen i Norge i utsendingsperioden. Dokumentasjonen skal foreligge skriftlig eller være tilgjengelig elektronisk.

Dokumenter som nevnt i første ledd skal foreligge på norsk, svensk, dansk eller engelsk.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 5. Informasjon og samarbeid

Direktoratet for arbeidstilsynet skal, i egenskap av samarbeidskontor, gi informasjon om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendt arbeidstaker. Direktoratet skal også kunne henvise til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i tilfelle bestemmelser i en allmenngjort tariffavtale kommer til anvendelse, jf. § 3 andre ledd.

Direktoratet for arbeidstilsynet samarbeider med ansvarlige myndigheter i andre EØS-land om håndhevingen av reglene om arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendte arbeidstaker. Direktoratet for arbeidstilsynet besvarer anmodninger om opplysninger og gjør de undersøkelser og kontroller som er nødvendig for å etterkomme anmodningene.

0 Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 3).

§ 6. Gjensidig bistand til å underrette om vedtak og avgjørelser

Etter anmodning fra ansvarlig myndighet i et annet EØS-land skal Arbeidstilsynet underrette om avgjørelse som nevnt i arbeidsmiljøloven § 18-11. Anmodningen kan avvises hvis den har ufullstendige opplysninger eller det er åpenbart at det ikke er samsvar mellom anmodningen og avgjørelsen det skal underrettes om. Hvis en anmodning avvises skal Arbeidstilsynet så snart som mulig gi melding om avvisningen og de forhold som ligger til grunn for den, til den ansvarlige myndigheten som har sendt anmodningen.

Virksomheten som avgjørelsen retter seg mot skal underrettes så snart som mulig og senest innen en måned etter at anmodningen er mottatt. Dokumentasjon som fulgte med anmodningen skal sendes sammen med underretningen. Forvaltningsloven § 27 gjelder så langt den passer.

Arbeidstilsynet skal gi melding til den myndigheten som har anmodet om underretning om når underretning ble sendt virksomheten.

Arbeidstilsynet kan anmode ansvarlig myndighet i andre EØS-land om å underrette om vedtak etter arbeidsmiljøloven § 18-7 (tvangsmulkt) og § 18-10 (overtredelsesgebyr) for brudd på lønns- og ansettelsesvilkår etter denne forskrift § 3 og brudd på krav om dokumentasjon etter § 4.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 7. Gjensidig bistand til innkreving

Statens innkrevingssentral skal så snart som mulig og senest innen en måned fra anmodningen om innkreving av krav i henhold til arbeidsmiljøloven § 18-11 ble mottatt, skriftlig varsle virksomheten om kravet. Varselet skal inneholde den dokumentasjonen som fulgte med anmodningen.

Statens innkrevingssentral skal gi melding til den myndighet som har anmodet om innkreving om når innkreving ble iverksatt og om kravet helt eller delvis er fullbyrdet.

Statens innkrevingssentral kan avvise en anmodning om innkreving hvis anmodningen har ufullstendige opplysninger eller det er åpenbart at det ikke er samsvar mellom anmodningen og avgjørelsen som ligger til grunn for den. En anmodning om innkreving kan også avvises hvis:

- a) de samlede beløp som skal kreves inn ikke overstiger 350 euro, eller

- b) omkostningene med å gjennomføre innkrevingen er uforholdsmessig store sammenlignet med det beløpet som skal kreves inn, eller det vil medføre vesentlige vanskeligheter å gjennomføre innkrevingen, eller
- c) grunnleggende rettigheter som gjelder etter norsk rett ikke er respektert.

Hvis en anmodning avvises skal Statens innkrevingsentral så snart som mulig gi melding om avvisningen og de forhold som ligger til grunn for den, til den ansvarlige myndighet som har sendt anmodningen.

§ 8. Suspensjon av bistanden

Gjennomføring av bistand som nevnt i § 6 og § 7 suspenderes hvis den myndighet som har anmodet om bistand gir melding om at avgjørelsen eller pengekravet har blitt påklaget, brakt inn for domstolene eller bestridt på annen måte. Gjennomføringen suspenderes frem til det foreligger en avgjørelse fra rett organ i det EØS-land som har anmodet om bistand.

Hvis et vedtak eller pengekrav som Arbeidstilsynet eller Statens innkrevingsentral har anmodet et annet EØS-land om å underrette om eller kreve inn har blitt påklaget, brakt inn for domstolene eller bestridt på annen måte i Norge, skal Arbeidstilsynet eller Statens innkrevingsentral så snart som mulig varsle ansvarlig myndigheter som er anmodet om bistanden.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 9. Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 3 kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til.

0 Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 4).

§ 10. Vern mot gjengjeldelse når utsendt arbeidstaker går til rettslige eller administrative skritt mot arbeidsgiver

Gjengjeldelse mot utsendt arbeidstaker som går til rettslige eller administrative skritt mot arbeidsgiver for å ivareta retten til lønns- og arbeidsvilkår etter denne forskrift § 3 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.

Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 11. Vederlag for innkvartering stilt til disposisjon av arbeidsgiver

Dersom vederlag for innkvartering stilt til disposisjon av arbeidsgiver trekkes i utsendt arbeidstakers lønn, skal vederlagets størrelse stå i et rimelig forhold til arbeidstakers netto lønn og kvaliteten på innkvarteringen.

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 12. Utsending fra Norge

Når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal arbeidsgiveren sikre at arbeidstakeren omfattes av vertslandets bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår som er gitt for å gjennomføre direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

0 Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 5).

§ 13. Straffebestemmelser

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 3 første ledd, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser.

0 Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 6).

§ 14. Bruk av Informasjonssystemet for det indre marked (IMI)

Når ansvarlig myndighet etter arbeidsmiljøloven § 18-11 eller utsendingsforskriften § 5 til § 7 yter bistand til myndighet i annen EØS-stat, eller anmoder myndighet i en annen EØS-stat om tilsvarende bistand, skal informasjonsutveksling skje gjennom Informasjonssystemet for det indre marked (IMI).

0 Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 15. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 1. januar 2006.

0 Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 7).