

Innst. O. nr. 26

(1999-2000)

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) og lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)

Ot.prp. nr. 13 (1999-2000)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innleiing

Forslag til nytt kapittel XII B om utsende arbeidstakarar i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljølova), blir fremma for å implementere Rådsdirektiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakarar i samband med tenesteyting i norsk rett. Direktivet blei innlemma i EØS-avtalen ved vedtak i EØS-komiteen 30. april 1998. Stortinget gav sitt samtykke til innlemminga 23. november 1998. Direktivet skal gjennomførast i norsk rett innan 16. desember 1999.

Direktivet seier at verksemdar som sender ut arbeidstakarar til Noreg på mellombels oppdrag, skal sikre at arbeidstakarane blir omfatta av dei føresegne Noreg har når det gjeld nærmare opplista arbeids- og tilsetjingsvilkår, dersom dei ikkje allereie på førehand er sikra gunstigare vilkår. Reglar om likebehandling av menn og kvinner og andre reglar om likebehandling skal også gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar.

Formålet med direktivet er både å lette utvekslinga av tenester mellom landa og å sikre rettane til arbeidstakarane, herunder å hindre «sosial dumping». For Noregs del vil det seie å sikre at norske arbeids- og tilsetjingsvilkår blir gjorde gjeldande for arbeidstakarar som er utsende til Noreg. Direktivet er eit minimumsdirektiv og er dermed ikkje til hinder for at det blir nytta arbeids- og tilsetjingsvilkår som er gunstigare for arbeidstakarane.

Direktivet er eit såkalla partielt harmoniserande direktiv. Det fastset ingen minimumsrettar for vern av arbeidstakarane, men gir EØS-landa pålegg om å bruke gjeldande rett også for arbeidstakarar som er utsende til deira territorium. Innhaldet i rettane er såleis avhengig av nasjonal rett. Direktivet pålegg dermed

ikkje Noreg å innføre reglar på desse områda. Det inneheld berre eit krav om at dersom vi har slike reglar fastsette i lov, forskrift eller allmenngjord tariffavtale, skal reglane også gjelde for utsende arbeidstakarar. På fleire av dei områda som er opplista i direktivet, har Noreg reglar som gjeld for alle arbeidstakarar som utfører arbeid i Noreg. På andre område, t.d. når det gjeld ferie, kan lovvalsreglane føre til at dei norske reglane ikkje blir tekne i bruk. Noreg har ingen lovfeste føresegner om lønn. Slike føresegner er berre fastsette i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler.

Stortinget vedtok i 1993 lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjering av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringslova). Bakgrunnen var at det etter at EØS-avtalen tok til å gjelde, ikkje lenger blir stilt noko krav om arbeidsløyve for arbeidstakarar frå EØS-området som ønskjer å arbeide i eit anna EØS-land. Formålet med allmenngjøringslova er å sikre utanlandske arbeidstakarar norske arbeids- og tilsetjingsvilkår og å hindre sosial dumping. Lova gir høve til å gjere vedtak om allmenngjering av tariffavtaler, dvs. at det kan gjerast vedtak om at ein landsomfattande tariffavtale skal gjerast gjeldande for alle arbeidstakarar som utfører arbeid av den art avtalen omfattar. Til no er det ikkje gjort nokon slike vedtak.

For arbeidstakarar utanfor EØS-området har Utlendingsdirektoratet høve til å setje som vilkår for at det blir gitt arbeidsløyve, at lønns- og arbeidsvilkåra ikkje er dårlegare enn etter gjeldande tariffavtale, regulativ eller det som elles er vanleg for vedkomande stad og yrke, jf. utlendingsforskrifta 21. desember 1990 § 2. Dette er i tråd med ein avtale som blei inngått mellom LO og NAF (no NHO) i 1975, med retningslinjer for framgangsmåten for behandling av lønns- og arbeidsvilkår o.a. ved søknader om å få bruke utanlandsk arbeidskraft på tidsavgrensa oppdrag.

Fleire fagforbund har eigne løysingar for å hindre sosial dumping. Utsendingsdirektivet og forslaget til føresegner for utsende arbeidstakarar vil ikkje vere til hinder for at ordningar som alt eksisterer, held fram.

I proposisjonen blir det føreteke ein nærare gjennomgang av direktivet om utsending av arbeidstakarar, artikkel 1-7. I proposisjonen blir det også gjort rede for gjeldande rett om arbeids- og tilsettingsvilkår regulert i lov eller forskrift og internasjonal privat- og prosessrett, herunder fullbyrding av dommar. Dessutan blir det omtala kven som er ansvarleg for informasjon og tilsyn.

1.2 Metode for å gjennomføre direktivet

1.2.1 Høyring

Eit notat med forslag til lov om utsending av arbeidstakarar blei sendt på høyring 5. februar 1999. Ei rekke instansar og organisasjonar blei bedne om å komme med eventuelle merknader.

Høyringsinstansane var i hovudsak positive til forslaget.

I proposisjonen er det gjort nærare greie for merknadene deira.

1.2.2 Behovet for ny lovgiving

I norsk rett finst det i dag ingen særskilde reglar for arbeidstakarar som arbeider i Noreg på kortvarige oppdrag. Dei fleste arbeidsrettslege reglane gjeld likevel for alle som utfører arbeid i Noreg, uavhengig av kor lenge arbeidet varer. For andre reglar er bruken avhengig av om arbeidsforholdet har si nærmaste tilknytning til Noreg eller eit anna land. Implementeringa av utsendingsdirektivet inneber at utsende arbeidstakarar skal omfattast av norsk lovgiving om arbeids- og tilsettingsvilkår på nærmare spesifiserte område og sikrast tilgang til norske domstolar for å kunne ta vare på rettane sine.

1.2.3 Verkeområdet for lova

Utsendingsdirektivet gjeld for EØS-landa. Det går fram av artikkel 1 nr. 4 i direktivet at verksemder frå andre land ikkje skal få ei gunstigare behandling enn verksemder frå EØS-landa. Kommunal- og regionaldepartementet føreslår derfor at reglane skal gjelde for alle utanlandske verksemder som sender arbeidstakarar til Noreg på kortvarige oppdrag.

Dei fleste av høyringsinstansane som har uttalt seg om forslaget, er positive til at lova får eit så vidt bruksområde.

Kommunal- og regionaldepartementet finn at når føresegnene for utsende arbeidstakarar blir tekne inn i arbeidsmiljølova, bør reglane få det same verkeområdet som arbeidsmiljølova, også når det gjeld petroleumsverksemda, jf. arbeidsmiljølova § 2 nr. 3 og forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten av 27. november 1992.

Etter direktivet skal reglane ikkje gjelde for verksemder i handelsflåten når det gjeld mannskapet om bord på skip. Det blir ikkje opna for unntak for verksemder innanfor andre sektorar.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår at unntaket skal omfatte all skipsfart, også innanriks skipsfart. Dette er i tråd med bakgrunnen for unntaket, nemleg at skipsfart står i ei særstilling når det gjeld arbeids- og tilsettingsvilkår. Sjømannslova sikrar i utgangspunktet både norske og utanlandske verksemder likearta arbeids- og tilsettingsvilkår. Unntaket får etter dette det same innhaldet som unntaket for skipsfart i arbeidsmiljølova § 2 nr. 2 a). Det er dermed ikkje nødvendig å ha ein eigen unntaksregel for skipsfart i kapitlet om utsende arbeidstakarar.

Lova bør ikkje omfatte Svalbard. Svalbard kjem ikkje inn under EØS-avtalen, og plikter etter avtalen har derfor ikkje ført til endringar i den retten utlendingar har til å arbeide på Svalbard.

1.2.4 Arbeids- og tilsettingsvilkår i lov eller forskrift

Etter direktivet skal landa sjå til at utsende arbeidstakarar blir sikra dei arbeids- og tilsettingsvilkåra som er lista opp i direktivet, og som er fastsette i lov, forskrift eller allmenngjord tariffavtale i vertslandet.

Dei fleste arbeidsrettslege reglane gjeld allereie i dag for alle som utfører arbeid i Noreg. Kommunal- og regionaldepartementet gjer likevel framlegg om at kapitlet om utsende arbeidstakarar skal vise til alle føresegnene som regulerer arbeids- og tilsettingsforhold som er omfatta av direktivet. Denne løysinga er grunnleggjande mellom anna i informasjonsomsyn. Det er viktig å gi ei samla oversikt over reglane. Løysinga er også grunnleggjande i at skiljet mellom reglar som gjeld for alle som utfører arbeid i Noreg, og dei føresegnene der lovvalsreglane avgjer om dei skal takast i bruk for utanlandske arbeidstakarar, ikkje alltid er klart.

1.2.5 Lova om allmenngjering av tariffavtalar

Lova gir høve til å gjere vedtak om allmenngjering av tariffavtalar, dvs. at det kan gjerast vedtak om at ein landsomfattande tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakarar som utfører arbeid av den art avtalen omfattar. Dersom det blir gjort vedtak om allmenngjering, kan tariffavtalen brukast for arbeidstakarar som utfører tilsvarande arbeid i Noreg, jf. allmenngjeringslova § 1 nr. 1.

Departementet føreslår at reglane for utsende arbeidstakarar skal omfatte allmenngjorde føresegner både når det gjeld lønn og arbeids- og tilsettingsvilkår etter § 73 M første leddet i forslaget.

LO ber i si høyringsfråsegn departementet om å vurdere å ta inn ei føresegn tilsvarande artikkel 3 nr. 8 andre leddet i direktivet. Denne føresegna opnar for at arbeids- og tilsettingsvilkår fastsette i tariffavtalar

som ikkje er allmenngjorde, kan gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar.

Departementet drøftar dette spørsmålet i proposisjonen, men har kome til at ein ikkje bør føreslå ei føresegn tilsvarende artikkel 3 nr. 8 andre leddet i utsendingsdirektivet. Med i vurderinga er også det høvet allmenngjeringslova opnar for dersom det syner seg at utsende arbeidstakarar får dårlege lønnsvilkår i visse bransjar.

LO er usikker på om allmenngjeringslova er tilstrekkeleg til å hindre sosial dumping så lenge staten ikkje kan ta initiativ til allmenngjering. Kommunal- og regionaldepartementet vil peike på at allmenngjeringslova § 3 tredje leddet opnar for at Tariffnemnda på eige initiativ kan gjere vedtak om allmenngjering dersom allmenne omsyn krev det. På dette området vil det også vere i organisasjonane si interesse å følgje med og eventuelt krevje allmenngjering dersom situasjonen skulle tilseie det.

1.2.6 Domsrett og fullbyrjing av dommar

Domsrett

Arbeidstakarar skal etter direktivet vere sikra tilgang til domstolane i det landet dei er eller har vore utsende til. Etter gjeldande rett har arbeidstakarar som er i Noreg for kortvarige arbeidsoppdrag, ikkje slik tilgang utan at det er gjort avtale om det. Kommunal- og regionaldepartementet føreslår derfor at det blir fastsett at dei arbeidstakarane som lova omfattar, skal kunne gå til sak ved norske domstolar for å fremme rettane sine etter arbeidsmiljølova kap. XII B.

Fullbyrjing av dommar

Kommunal- og regionaldepartementet drøftar i proposisjonen om det bør vere ei føresegn om at sanksjonar mot norske verksemder for brot på føresegn gitt i medhald av utsendingsdirektivet ved utsending av arbeidstakarar, skal kunne fullbyrdast i Noreg.

Departementet viser til at sanksjonar ilagde i utlandet i sivile saker mot norske arbeidsgivarar, kan etter gjeldande rett fullbyrdast i Noreg, og det same gjeld til ein viss grad for straffesanksjonar. Det er derfor usikkert kor nødvendig ein spesialregel om fullbyrjing er, samtidig som det kan vere uheldig å innføre ein slik regel utan at konsekvensane heilt lét seg fastslå. Kommunal- og regionaldepartementet vil derfor ikkje føreslå ein regel om fullbyrjing av sanksjonar ilagde i utlandet mot verksemder etablerte i Noreg.

1.2.7 Ansvar for informasjon og samarbeid

For å sikre gjennomføringa av direktivet skal landa peike ut eitt eller fleire samarbeidskontor eller organ som skal ha ansvar for informasjon mellom landa og samarbeid om tilsyn. Samarbeidskontoret bør i tillegg kunne informere utanlandske arbeidstakarar, ar-

beidsgivarar og organisasjonar om kva for arbeids- og tilsetjingsvilkår som skal gjelde ved utsending til Noreg. Dette kan vere eit viktig element i høve til plikta til å stille eigna ordningar til rådvelde for arbeidstakarar med sikte på å overhalde direktivet.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår at oppgåva som samarbeidskontor blir lagd til Direktoratet for arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har allereie rettleiings- og tilsynsansvar på eit fleirtal av dei områda som utsendingsdirektivet omfattar. Det er derfor naturleg at oppgåva som samarbeidskontor blir lagd hit.

1.2.8 Tiltak - eigna ordningar for å sikre at direktivet blir overheldt

EU-kommisjonen har sett ned ei arbeidsgruppe som har som oppgåve å greie ut spørsmål rundt gjennomføringa av utsendingsdirektivet. Arbeidsgruppa har føreslått at det i nasjonal rett blir innført ein uttrykkelig regel om at verksemder som sender ut arbeidstakarar, skal følgje dei reglane som er gitt for å gjennomføre utsendingsdirektivet i det landet arbeidstakarane er utsende til.

Kommunal- og regionaldepartementet har valt å følgje forslaget frå arbeidsgruppa og føreslår ei føresegn som gir norske verksemder pålegg om å sikre at arbeidstakarane deira er omfatta av dei reglane i utsendingslandet som gjennomfører utsendingsdirektivet. Også etter norsk rett er det mogleg at norske domstolar vil bruke norsk rett i ein tilsvarende situasjon. Til dømes kan ein norsk arbeidstakar som vil gå til søksmål i samband med eit arbeidsoppdrag i Tyskland, risikere at ein norsk domstol bruker norsk rett på forholdet. Dette kan uthole den valfridommen arbeidstakarane skal ha med omsyn til kvar dei kan reise søksmål for brot på reglane etter utsendingsdirektivet. Ei slik føresegn som den arbeidsgruppa føreslår, vil derfor vere viktig med sikte på å gjennomføre direktivet.

1.2.9 Unntak som skal eller kan gjerast

Reglane for utsende arbeidstakarar skal som hovudregel ta til å gjelde frå første dag av ei utsending. I artikkel 3 nr. 3-5 i direktivet er det likevel sett opp nokre unntak som anten skal eller kan gjerast ved gjennomføringa av direktivet i det enkelte landet.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår ein unntaksregel i tråd med direktivet. Unntaket omfattar også eventuelle føresegnar om lønn, overtidsbetaling og ferie som blir tekne i bruk i kraft av eit vedtak etter allmenngjeringslova, jf. forslaget til kap. XII B § 73 M andre leddet. Unntaket bør derfor også gå fram av allmenngjeringslova.

For utsendingsperiodar som ikkje er lengre enn ein månad, kan det på visse vilkår gjerast unntak frå reglane om arbeidstid og kviletid, frå reglane om min-

ste tal på feriedagar og frå reglane om minstelønn og overtidsbetaling.

Det kan også gjerast unntak frå reglane om arbeidstid og kviletid og reglane om minste tal på feriedagar med lønn når arbeidet som skal utførast, er av svært avgrensa omfang. Det skal i tilfelle fastsetjast kriterium for når omfanget er svært avgrensa. Direktivet gir ingen retningslinjer for kva som skal til, men det må i alle fall vere ein føresetnad at det er snakk om svært kortvarige utsendingsperiodar.

Kommunal- og regionaldepartementet ser ikkje noko stort behov for å følgje opp direktivet når det gjeld å gjere ytterlegare unntak frå reglane. Allereie under arbeidet med å utarbeide direktivet var Noreg imot å gjere unntak for kortare utsendingsperiodar fordi det vil gjere det vanskelegare å hindre sosial dumping. Slike unntak bør derfor ikkje gjerast. Ved så kortvarige utsendingar som det er snakk om her, vil det etter alt å dømmе ikkje vere behov for å tilpasse alle arbeids- og tilsetjingsvilkår for dei utsende arbeidstakarane. Behovet kan likevel variere etter kva slags vilkår det er snakk om. Det vil t.d. vere større grunn til å ta reglane om arbeidstid og kviletid i bruk også ved svært kortvarige oppdrag, enn reglane om feriepengar og feriefritid. Ved heilt kortvarige utsendingar er det lite truleg at spørsmålet om kva for eit land sine arbeids- og tilsetjingsvilkår som skal gjelde, blir sett på spissen. Når det gjeld reglane om ferie, har arbeidstakarane ofte gunstigare vilkår etter reglane i heimlandet.

1.2.10 Høve til å utvide bruksområdet for direktivet

Etter artikkel 3 nr. 10 i direktivet kan ein gi utsendingsverksemdene pålegg om å følgje norske arbeids- og tilsetjingsvilkår også på andre område enn dei som er lista opp i direktivet, dersom det dreiar seg om føresegnar om offentleg orden.

Føresegnar som vedrører offentleg orden, er gjernar av offentlegrettsleg karakter. Dei omfattar alle som utfører arbeid i Noreg, og dei blir handheva av norske styresmakter. Kommunal- og regionaldepartementet ser derfor ikkje at det er nødvendig å ta slike føresegnar inn i ei lov om utsende arbeidstakarar.

1.2.11 Tilsyn - sanksjonar

Når føresegnene om utsende arbeidstakarar skal takast inn i arbeidsmiljølova, er det nødvendig å regulere bruken av arbeidsmiljølova sine reglar for straff. Elles ville utanlandske arbeidstakarar og arbeidsgivarar kunne straffast t.d. for brot på ferielova eller likestillingslova med heimel i arbeidsmiljølova sine straffeføresegnar. Det ville innebere at norske og utanlandske arbeidstakarar og arbeidsgivarar vert handsama på ulik måte.

Det er heller ikkje meininga at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med om utanlandske arbeidsgivarar sørgjer for at arbeidstakarane får alle rettane sine etter

kap. XII B. Dei offentlegrettslege føresegnene i arbeidsmiljølova som er omfatta av oppramsinga i § 73 M første leddet, vil sjølv sagt Arbeidstilsynet føre tilsyn med. Om arbeidsgivar ikkje overheld reglane om t.d. helse, miljø og tryggleik vil derfor Arbeidstilsynet kunne gripe inn på vanleg måte.

1.2.12 Arbeidsmiljølova § 55 D - utanlandsstasjonerte arbeidstakarar

Arbeidsmiljølova § 55 D pålegg arbeidsgivar å inngå skriftleg arbeidsavtale med arbeidstakar som skal arbeide i eit anna land enn Noreg i meir enn ein månad. Føresegna inneheld og reglar for kva avtala minst skal seie noko om.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår å flytte § 55 D til § 73 P i det nye kap. XII B i arbeidsmiljølova. Det er ikkje meint at dette skal føre til materielle endringar.

1.3 Administrative og økonomiske konsekvensar

Forslaget til nytt kap. XII B i arbeidsmiljølova skal gjennomføre utsendingsdirektivet i norsk rett, noko Noreg er forplikta til etter EØS-avtalen. Konsekvensane av lovforslaget blir truleg små, men det ligg ikkje føre sikre tal for omfanget av arbeidstakarar som blir sende ut til Noreg.

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Sylvia Brustad, Odd Eriksen, Aud Gaundal, Leif Lund og Signe Øye, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Lodve Solholm, fra Kristelig Folkeparti, Olaf Gjedrem og Ruth Stenersen, fra Høyre, Sverre J. Hoddevik og Erna Solberg, fra Senterpartiet, Inga Kvalbukt, og fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, viser til at kommunalkomiteen behandlet spørsmålet om innarbeidelse av EUs direktiv om utsendelse av arbeidstakere i samband med tjenesteyting i Innst. S. nr. 13 (1998-1999). Basert på denne innstillingen godkjente Stortinget EØS-komiteens vedtak og ga dermed klarsignal på at EU-direktivet skulle innarbeides i norsk lovgivning. I Innst. S. nr. 13 (1998-1999) uttalte flertallet:

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti, Høyre og Senterpartiet, viser til at dette er et minimumsdirektiv og derfor ikke er til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne. Flertallet har merket seg at direktivet regulerer hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som skal gjelde når arbeidstakere midlertidig utsettes på arbeidsoppdrag til et annet medlemsland. Flertallet mener direktivet innebærer en styrking av utsendte arbeidstakeres arbeids- og ansettelsesvilkår.»

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å innarbeide EU-direktivet ved å etablere et nytt kapittel XII B i arbeidsmiljøloven. Komiteen konstaterer at Regjeringens forslag til kapittel XII B i arbeidsmiljøloven om utsendte arbeidstakere avspeiler de minimumskrav som settes i EU-direktivet. Komiteen konstaterer at Regjeringens forslag innebærer at alle utenlandske virksomheter som sender arbeidstakere til Norge på kortere oppdrag omfattes av reglene, ikke bare virksomheter fra andre EØS-land. Komiteen er enig i dette.

Komiteen er videre enig i at regelverket ikke skal omfatte skipsfart eller Svalbard. Komiteen viser til at det materielle innholdet i lovreglene er minimumsbestemmelser og innebærer at utsendte arbeidstakere på oppdrag i Norge skal ha samme arbeids- og tilsettvilkår som norske ansatte har nedfelt i tariffavtale eller lovverk på de områder som er spesifisert i EU-direktivets artikkel 3 nr. 1, dersom de ikke på forhånd er sikret gunstigere vilkår. Komiteen konstaterer at departementet har fulgt dette opp gjennom å gjøre de aktuelle lovregler i arbeidsmiljøloven, ferie-loven, lov om sysselsetting og likestillingsloven gjennom forslaget til § 73 M i arbeidsmiljøloven, gjeldende også for utsendte arbeidstakere. Komiteen slutter seg til dette.

Komiteen viser til at odelstingsproposisjonens forslag avviker fra kravene i EU-direktivet ved forslaget til § 73 P om utsending fra Norge. Denne lovregulering kommer ikke som et resultat av det vedtatte direktivet. Komiteen viser til at departementet ønsker å innta denne regelen for å sikre valgfriheten for norske arbeidstakere med hensyn til hvor de ønsker å gå til retts sak for å få de minimumsrettigheter direktivet sikrer at de skal ha. Komiteen støtter forslaget.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til sine merknader i Innst. S. nr. 29 (1998-1999) og vil understreke viktigheten av at regler for å hindre sosial dumping er nødvendige i et globalisert og åpent arbeidsmarked.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener at det viktigste virkemidlet for å bedre arbeids- og lønnsforhold for arbeidstakere er sterke fagbevegelser og en økonomisk politikk som er innrettet på lav arbeidsledighet, rettferdig fordeling og små forskjeller. I tillegg er en aktiv og sterk fagbevegelse en nødvendighet for å sikre maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden.

Den praktiske virkningen av det foreslåtte regelverk er avhengig av at det finnes mekanismer som i praksis kan hindre sosial dumping. Dette forutsetter at implementeringen av direktivet i norsk lov og informasjon, kontroll og rutiner i tilknytning til dette, leg-

ger avgjørende vekt på disse hensyn. Spesielt er det viktig at Regjeringen ikke har aktivisert unntaksbestemmelsen i artikkel 3 pkt. 3 at reglene gjøres gjeldende for korte arbeidsoppdrag.

Disse medlemmer viser til at det i proposisjonen står at det i Norge ikke er allmenngjorte tariffavtaler og at det heller ikke, kanskje med noen få unntak, finnes tariffavtaler med den nødvendige utbredelse til å komme inn under artikkel 3 pkt. 8 annet ledd i direktivet.

Dette ble også meddelt komiteen ved behandling av St.prp. nr. 81 (1997-1998) gjennom brev fra Kommunal- og regionaldepartementet v/statsråden av 30. oktober 1998 der det går fram at:

«Jeg oppfatter direktivet slik at på de områder vi i Norge ikke har allmenngjorte tariffavtaler, vil i prinsippet pkt. 8 annet ledd kunne komme til anvendelse. Det er imidlertid tvilsomt om våre tariffavtaler har så omfattende dekningsgrad at de kan anses å ha allmenn gyldighet etter vilkårene i pkt. 8 annet ledd.»

Disse medlemmer viser til at det framgår av proposisjonen at staten ikke kan ta initiativ til allmenngjøring av tariffavtaler og at allmenngjøringslova § 3 åpner for at Tariffnemnda på eget initiativ kan gjøre vedtak om allmenngjøring dersom allmenne hensyn krever det. Dette krever en stor oppmerksomhet fra fagbevegelsen.

3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har ellers ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) og lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)

I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. blir det gjort slike endringer:

§ 55 D oppheves.

§ 55 E blir ny § 55 D og første punktum skal lyde:

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i § 55 C og § 73 P skal gjenspeiles i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft.

§ 55 F blir ny § 55 E.

Nytt kapittel XII B skal lyde:

Kap. XII B. Utsendte arbeidstakere

§ 73 K Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsene i dette kapitlet 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.

Bestemmelsene i dette kapitlet får ikke anvendelse på Svalbard.

§ 73 L Definisjoner

Det anses i loven her som utsending av arbeidstaker når utenlandsk virksomhet

- a) sender ut arbeidstaker til Norge for egen regning og under egen ledelse, i henhold til avtale inngått mellom virksomheten og mottakeren av tjenesteytelsen i Norge, eller
- b) sender ut arbeidstaker til Norge til et forretningssted eller en virksomhet som inngår i konsernet, eller
- c) i egenskap av vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender ut arbeidstaker til en virksomhet i Norge.

Med en utsendt arbeidstaker menes i loven her en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i Norge, men som vanligvis arbeider i et annet land.

§ 73 M 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) Denne lov §§ 7 til 13, §§ 31 til 33, §§ 34 til 54, § 55 B, § 55 C og § 65
- b) lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) §§ 5 til 11 og § 14
- c) lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsettingen (sysselsettingsloven) § 27
- d) lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) §§ 3 til 6.

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 § 73 M i denne lov, 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 denne lov § 49 nr. 3, samt bestemmelser nevnt i § 73 M annet ledd om feriefritid, feriepenge 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.

§ 73 N Informasjon

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. § 73 M annet ledd.

Direktoratet for arbeidstilsynet skal samarbeide med tilsvarende samarbeidskontor i de øvrige EØS-landene.

§ 73 O Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 73 M kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til.

§ 73 P Utsending fra Norge

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

Dersom arbeidstakeren skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale som nevnt i denne lov § 55 B inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i denne lov § 55 C skal avtalen minst inneholde regulering av følgende:

- a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b) valutaen vederlaget skal utbetales i,
- c) eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.

Informasjon som nevnt i annet ledd bokstavene b og c kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 73 Q Straffebestemmelser

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 73 M første ledd, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser. Denne lov kapittel XIV kommer til anvendelse bare i forhold til bestemmelsene i § 73 M første ledd bokstav a.

II

I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) blir det gjort slike endringer:

§ 3 første ledd første punktum skal lyde:

Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje, med de begrensninger som følger av kap. XII B i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven).

III

Ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Loven skal anvendes for alle arbeidstakere som utsendes til Norge etter lovens ikrafttredelse.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 9. desember 1999

Sylvia Brustad
leder

Erna Solberg
ordfører og sekretær