



DET KONGELEGE
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 13

(1999-2000)

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)

Tilråding frå Kommunal- og regionaldepartementet av 5. november 1999, godkjend i statsråd same dagen.

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 Rådskonferensdirektiv 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 føresegnene Noreg har når det gjeld nærmare opplista arbeids- og tilsetjingsvilkår, dersom dei ikkje allereie på førehand er sikra gunstigare vilkår. Dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er lista opp i direktivet, er reglar om arbeidstid og kvilletid, om minste tal på feriedagar med lønn pr. år, om minstelønn, om vilkår for utleige av arbeidstakarar, særleg gjennom vikarbyrå, om vernetiltak med omsyn til arbeids- og tilsetjingsvilkår for gravide og kvinner som nettopp har fødd, og for barn og unge. 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 tariffavtalar og individuelle arbeidsavtalar.

Direktivet stiller også krav om at det skal opprettast eit samarbeid mellom dei tilsynsstyresmaktene som har ansvar for å føre tilsyn og kontroll med dei aktuelle arbeids- og tilsetjingsvilkåra. Samarbeidet skal særleg omfatte informasjonsutveksling nasjonalt og internasjonalt.

I tillegg inneheld direktivet krav om at arbeidstakarar, for å kunne gjere rettane sine gjeldande, skal kunne innleie rettargang i vertslandet. Denne retten skal kome i tillegg til dei reglane om tilgang til domstolar ved tvistar om

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)

arbeidsforhold som allereie følgjer av internasjonale konvensjonar om domsmakt.

Landa skal setje i verk eigna tiltak i tilfelle direktivet ikkje blir følgt, og ein skal passe på at arbeidstakarar og/eller deira representantar har høvelege ordningar til rådvelde for å sikre rettane sine. Slike ordningar kan t.d. vere lett tilgang til informasjon om kva for arbeids- og tilsetjingsvilkår som gjeld i Noreg, og det kan vere tilgang til domstolane, slik det også er stilt krav om etter artikkel 6.

Stortinget vedtok i 1993 lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring 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 allmenngjøring 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 N.A.F. (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. Ved hjelp av samarbeid med systerforbund i andre land har norske forbund, når dei har fått informasjon om at ei utanlandsk bedrift skal sende arbeidstakarar til Noreg, inngått avtale med arbeidsgivarane om å følgje norsk tariffavtale. Eit døme på etablerte ordningar finst innanfor oljesektoren, der det i 1994 blei inngått ein avtale mellom LO/NOPEF og NHO om ei tilsynsordning for å hindre sosial dumping, den såkalla «Oljeserviceavtalen». Ved hjelp av inspektørar avdekkjer ein uakseptable lønns- og arbeidsforhold for utanlandske arbeidstakarar. I dei aller fleste tilfella oppnår ein at det blir inngått tariffavtaler med dei utanlandske arbeidsgivarane, også under trugsmål om at det elles vil bli reist krav om allmenngjøring av dei aktuelle tariffavtalane. Utsendingsdirektivet og forslaget til føresegner for utsende arbeidstakarar vil ikkje vere til hinder for at ordningar som alt eksisterer, held fram.

2 Samandrag

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår å gjennomføre utsendingsdirektivet i norsk rett ved eit eige kapittel i arbeidsmiljølova. Forslaget inneber ingen store endringar i rettstilstanden. Dei fleste arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er lista opp i direktivet, gjeld allereie for alle som utfører arbeid i Noreg. Mange av desse føresegnene er såkalla offentlegrettslege, og norske styresmakter fører tilsyn med at dei blir følgde. Andre føresegner, m.a. om ferie, er privatrettslege. Det vil seie at arbeidstakarane sjølve må ta vare på rettane sine. Slike føresegner vil etter gjeldande rett som hovudregel ikkje omfatte arbeidstakarar på kortvarige arbeidsoppdrag i Noreg. Det er derfor nødvendig å gjere enkelte endringar i norsk lov for å gjennomføre direktivet. Av informasjonsomsyn føreslår departementet å la kapittelet om utsende arbeidstakarar omfatte både dei offentlegrettslege og dei privatrettslege reglane som etter direktivet skal gjelde for arbeidstakarar som blir sende ut til Noreg.

Det skal opprettast eit samarbeidskontor som skal ha ansvar for samarbeid mellom tilsynsstyresmaktene og for informasjon til arbeidstakarar, arbeidsgivarar og organisasjonar. Samarbeidskontoret skal også samarbeide med tilsvarende kontor i dei andre EØS-landa. Departementet føreslår at ansvaret som samarbeidskontor blir lagt til Direktoratet for arbeidstilsynet, fordi dei allereie har rettleiingsplikt og tilsynsansvar på eit fleirtal av dei områda direktivet omfattar.

Etter forslaget skal utsende arbeidstakarar kunne reise søksmål for norske domstolar ved tvist om dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er omfatta av forslaget. Dette punktet blir føreslått for å gjennomføre kravet i direktivet om at arbeidstakarane skal kunne velje å gå til søksmål i det landet dei er utsende til.

Lovforslaget vil vere aktuelt å bruke når utanlandske verksemder sender ut arbeidstakarar til Noreg i samband med tenesteyting, dvs. som følgje av ein avtale mellom den utanlandske verksemda og tenestemottakaren i Noreg. Norske verksemder som sender ut arbeidstakarar til andre EØS-land, vil måtte tilpasse seg tilsvarende lovgiving i desse landa. For å sikre at norske arbeidsgivarar følgjer denne lovgivinga, blir det føreslått å ta inn ei føresegn om dette i utsendingslova. Ein slik regel vil også vere viktig i høve til lovval dersom ei sak mot ein norsk arbeidsgivar om brot på slik lovgiving kjem opp for ein norsk domstol.

3 Direktivet om utsending av arbeidstakarar

3.1 Verkeområde - artikkel 1

Artikkel 1 nr. 1 opplyser om verkeområdet for direktivet. Det omfattar i utgangspunktet alle verksemder i EØS-landa som i samband med tenesteyting sender ut arbeidstakarar til territoriet til ein annan medlemsstat. Direktivet omfattar ikkje handelsflåten med omsyn til mannskapet om bord på skip, jf. *artikkel 1 nr. 2*.

Artikkel 1 nr. 3 seier i kva for situasjonar direktivet gjeld. Det gjeld når ei verksemd anten

- sender ut arbeidstakarar for eiga rekning og under eiga leing etter avtale gjord med ein tenestemottakar i eit anna EØS-land, eller
- sender ut arbeidstakarar til ein forretningsstad eller ei verksemd i eit anna EØS-land som gruppa eller konsernet eig, eller
- i eigenskap av vikarbyrå eller verksemd som stiller arbeidstakarar til rådvelde, sender ut arbeidstakarar til ei brukarverksemd i eit anna EØS-land.

I alle tilfella er det ein føresetnad at det ligg føre eit arbeidstakarforhold mellom arbeidstakaren og utsendingsverksemda.

Etter *artikkel 1 nr. 4* skal ein ikkje gi verksemder som er etablerte utanfor EØS-området, gunstigare behandling enn verksemder innanfor EØS-området. Det inneber at dei same arbeids- og tilsetjingsvilkåra må gjerast gjeldande for arbeidstakarar frå alle land, ikkje berre frå EØS-landa. Bakgrunnen for denne regelen er at verksemder utanfor EØS-området ikkje skal kunne sikre seg ein konkurransefordel ved å sende ut arbeidstakarar med dårlegare arbeids- og tilsetjingsvilkår.

3.2 Definisjonar - artikkel 2

Etter *artikkel 2 nr. 1* blir ein utsend arbeidstakar etter direktivet definert som ein arbeidstakar som i eit avgrensa tidsrom utfører arbeid i eit anna EØS-land enn der vedkomande til vanleg arbeider.

Kva som utgjer eit avgrensa tidsrom, er ikkje definert, men føresetnaden må vere at arbeidsopphaldet i vertslandet er av mellombels karakter. Dersom ei utsending er meint å vere lenger og meir permanent, vil arbeidsforholdet alt etter gjeldande rett få nærmast tilknytning til Noreg. I ein slik situasjon vil alle dei norske arbeidsrettslege reglane gjelde.

Etter *artikkel 2 nr. 2* skal arbeidstakaromgrepet definerast i samsvar med lovgivinga i det landet vedkomande er utsend til.

3.3 Arbeids- og tilsetjingsvilkår - artikkel 3

Artikkel 3 inneheld hovudregelen om at arbeidstakarar som blir utsende, skal sikrast arbeids- og tilsetjingsvilkåra i vertslandet frå første dag av ei utsending, under føresetnad av at slike vilkår er fastsette i lov eller forskrift. For verksem-

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)

der som driv med byggjearbeid, skal også arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er nedfelte i tariffavtale eller skiltsdom med allmenn rettskraft, gjelde for utsende arbeidstakarar. Kva som er meint med byggjearbeid i denne samanheng, går fram av vedlegg til direktivet, sjå undervedlegg 1.

Dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som skal sikrast, er etter *artikkel 3 nr. 1* desse:

- lengste arbeidstid og kortaste kviletid,
- minste tal på feriedagar med lønn pr. år,
- minstelønn, herunder overtidsbetaling,
- vilkår for utleige av arbeidstakarar, særleg gjennom vikarbyrå,
- helse, tryggleik og hygiene på arbeidsplassen,
- vernetiltak med omsyn til arbeids- og tilsetjingsvilkår for gravide eller kvinner som nyleg har fødd, og for barn og ungdom og
- likebehandling av kvinner og menn og andre føresegner om likebehandling.

Etter *artikkel 3 nr. 2* skal det gjerast unntak frå reglane om minstelønn og ferie for installasjons- og monteringsarbeid som er nødvendig for å kunne ta leverte varer i bruk. Føresetnaden er at arbeidet blir utført av fag- eller spesialarbeidarar hos leverandøren, og at utsendingsperioden ikkje er over åtte dagar. Unntaket gjeld ikkje byggjearbeid av den typen som er opplista i vedlegget.

Det kan vidare gjerast unntak frå reglane om minstelønn og overtidsbetaling når utsendingsperioden ikkje er over ein månad, jf. *artikkel 3 nr. 3*. Eit slikt unntak kan berre gjerast for verksemder som sender ut arbeidstakarar for eiga rekning og under eiga leiing eller til ei verksemd innanfor eige konsern, jf. artikkel 1 nr. 3. Eit eventuelt unntak etter artikkel 3 nr. 3 skal drøftast med partane i arbeidslivet.

Landa kan også gjere unntak frå reglane om minstelønn og ferie dersom det arbeidet som skal utførast, er av svært avgrensa («ubetydelig») omfang, jf. *artikkel 3 nr. 5*. Dersom det blir gjort eit slikt unntak, skal det fastsetjast kriterium for kva som skal reknast som svært avgrensa («ubetydelig»).

Artikkel 3 nr. 6 inneheld reglar om korleis ein skal rekne ut lengda på utsendingsperioden. Lengda skal reknast ut på grunnlag av ein referanseperiode på eitt år frå byrjinga av utsendinga. Ved utrekninga skal det takast omsyn til tidlegare periodar som andre arbeidstakarar har vore utsende i samband med det same arbeidet. Utrekninga av lengda på utsendinga har m.a. relevans i høve til unntaket i artikkel 3 nr. 2 for monterings- og installasjonsarbeid.

I *artikkel 3 nr. 7* blir det slått fast at reglane i artikkel 3 ikkje er til hinder for at ein avtaler arbeids- og tilsetjingsvilkår som er gunstigare for arbeidstakarane. Denne føresegna har relevans for utsende arbeidstakarar som etter avtale eller etter retten i heimlandet har gunstigare arbeids- og tilsetjingsvilkår enn det dei er sikra etter direktivet.

Artikkel 3 nr. 8 inneheld ein definisjon av «tariffavtaler eller voldgiftskjenner som er erklært å ha allmenn gyldighet». Dette er tariffavtarar eller skiltsdommar som alle verksemder innanfor eit aktuelt geografisk område og innanfor det aktuelle yrket eller den aktuelle næringa må følgje. I utgangspunktet vil dette vere tariffavtarar som er erklærte allmenngjorde. Men direktivet opnar også for at landa kan basere seg på tariffavtarar som generelt blir nytta av alle tilsvarande verksemder innanfor eit geografisk område og eit yrke eller

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)

ei næring, og/eller som er inngått av dei mest representative arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane, og som blir nytta innanfor heile det nasjonale territoriet. Føresetnaden er at det blir sikra likebehandling mellom nasjonale verksemdar og verksemdar som sender ut arbeidstakarar, dvs. at alle verksemdar i same situasjon som opererer innanfor det same området, skal vere pålagde å følgje dei same vilkåra. Denne føresegna inneber at landa, sjølv om dei ikkje har eit system for allmenngjøring av tariffavtaler, kan påleggje utsendingsverksemdene å bruke arbeids- og tilsetjingsvilkår som er fastsette i tariffavtaler med den nødvendige utbreiinga.

Artikkel 3 nr. 9 opnar for at landa kan påleggje verksemdene å sikre arbeidstakarar som er utsende frå eit vikarbyrå eller liknande, jf. artikkel 1 nr. 3 c, dei vilkåra som gjeld for vikarar i vertslandet.

Etter *artikkel 3 nr. 10* kan EØS-landa, utan at direktivet er til hinder for det, gi nasjonale og andre verksemdar pålegg om å følgje arbeids- og tilsetjingsvilkår på andre område dersom det dreiar seg om område som har innverknad på den offentlege orden. I dette ligg det at reglar som er eit utslag av grunnleggjande rettsprinsipp, alltid kan påleggjast verksemdar som sender ut arbeidstakarar. Det kan t.d. gjelde retten til å organisere seg eller andre grunnleggjande arbeidsrettslege rettar. Verksemdene kan også bli pålagde å sikre arbeids- og tilsetjingsvilkår som er fastsette i tariffavtaler eller skiltsdommar innanfor andre område enn byggjearbeid. Føresetnaden for eit slikt pålegg er at det blir sikra likebehandling mellom nasjonale og andre verksemdar.

3.4 Samarbeid om informasjon - artikkel 4

Artikkel 4 inneheld reglar om informasjonsutveksling. Landa skal setje i verk eigna tiltak for å gjere informasjon om dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som gjeld, allment tilgjengeleg.

Etter *artikkel 4 nr. 1* skal det peikast ut eit samarbeidskontor eller eit eller fleire nasjonale organ. Oppgåvene til samarbeidskontoret går ikkje fram av direktivet, men det bør kunne gi informasjon om dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som skal gjelde, til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og organisasjonane i arbeidslivet. Det vil også medverke til å oppfylle kravet i artikkel 5 andre leddet, der landa blir pålagde å stille eigna ordningar til rådvelde for arbeidstakarane og deira representantar, jf. punkt 3.5. Landa skal etter *artikkel 4 nr. 2* også syte for å opprette eit samarbeid mellom dei organa som fører tilsyn med at dei aktuelle arbeids- og tilsetjingsvilkåra blir følgde. Samarbeidet skal særleg omfatte det å svare på grunngitte førespurnader om informasjon om utleige av arbeidstakarar over landegrensene, særleg førespurnader om misbruk eller mogleg ulovleg verksemd. Det er ikkje noko krav etter direktivet at dette samarbeidet skal leggjast til samarbeidskontoret eller organa etter nr. 1, men det er naturleg at ansvaret blir lagt dit. Hjelp frå samarbeidskontoret eller det aktuelle organet skal vere gratis.

3.5 Tiltak - artikkel 5

Etter *artikkel 5* skal landa setje i verk eigna tiltak i tilfelle direktivet ikkje blir følgt. Arbeidstakarane eller deira representantar skal sikrast eigna ordningar med sikte på at forpliktingane som er fastsette i direktivet, blir følgde. Eit slikt tiltak vil, som nemnt ovanfor, vere enkel tilgang på informasjon. Kravet om tilgang til domstolar i vertslandet etter artikkel 6, jf. punkt. 3.6, er også eit tiltak som er eigna til å sikre at reglane blir følgde.

3.6 Domsrett - artikkel 6

Artikkel 6 gir landa pålegg om å sikre at retten til arbeids- og tilsetjingsvilkår i artikkel 3 kan gjerast gjeldande ved rettargangsskritt i vertslandet, utan at det vedrører retten til å innleie rettargang i ein annan stat i samsvar med internasjonale konvensjonar om domsrett. Dette inneber at arbeidstakaren skal kunne gjere rettane sine gjeldande for domstolane både i vertslandet og i heimlandet.

3.7 Gjennomføring - artikkel 7

Etter *artikkel 7* skal direktivet vere gjennomført i nasjonal rett innan 16. desember 1999.

3.8 Gjennomgåing av Kommisjonen

Gjennomføringsreglane skal innan 16. desember 2001 gjennomgåast av Kommisjonen med sikte på å føreslå nødvendige endringar.

4 Gjeldande rett

4.1 Arbeids- og tilsetjingsvilkår regulerte i lov eller forskrift

4.1.1 Innleiing

På alle områda som er opplista i artikkel 3 nr. 1, bortsett frå når det gjeld minstelønn i artikkel 3 nr. 1 c, har Noreg føresegner fastsette anten i lov eller forskrift. Dei lovene som blir omfatta av direktivet, er arbeidsmiljølova, ferielova, syssetjingslova og likestillingslova. Det finst også nokre føresegner i straffelova og spreidde føresegner i anna lovgiving på dei felte direktivet omfattar. I hovudsak er dei aktuelle føresegnene preseptoriske, dvs. at dei ikkje kan fråvikast ved avtale. På nokre område, t.d. når det gjeld arbeidstid, kan reglane fråvikast ved tariffavtale. På andre område kan reglane fråvikast ved avtale berre dersom det er til fordel for arbeidstakarane. Dette er t.d. tilfelle for nokre av føresegnene i ferielova.

Noreg har som nemnt ingen lovfeste reglar om minstelønn. Føresegner om lønn er fastsette i tariffavtalar og individuelle arbeidsavtalar. Lova om allmenngjøring av tariffavtalar opnar for at tariffavtalar på visse vilkår kan allmenngjerast, dvs. at dei kan gjerast gjeldande for *alle* arbeidstakarar som utfører arbeid innanfor ein bestemt bransje eller del av ein bransje. Formålet med lova er å sikre at utanlandske arbeidstakarar som utfører arbeid i Noreg, får arbeids- og tilsetjingsvilkår som er likeverdige med dei norske arbeidstakarar får. Til no er ingen tariffavtalar blitt allmenngjorde.

Direktivet opnar i artikkel 3 nr. 8 for at føresegner som er nedfelte i ein tariffavtale eller ein skilddom, kan gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar sjølv om avtalen ikkje er allmenngjord. Vilkåret er at avtalen eller skilddommen blir nytta på alle tilsvarende verksemdar innanfor eit geografisk område og innanfor eit bestemt yrke eller ei bestemt næring. Tariffavtalar som er inngått av dei mest representative arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane på nasjonalt plan, og som blir brukte innanfor heile det nasjonale territoriet, kan òg leggjast til grunn. Dersom slike tariffavtalar blir nytta, skal det sikrast likebehandling mellom utsendingsverksemdene og nasjonale verksemdar i same situasjon. Det er uklart om Noreg kan gjere gjeldande arbeids- og tilsetjingsvilkår i slike tariffavtalar. Det er også usikkert om vi i Noreg har tariffavtalar med ein så omfattande dekningsgrad at dei oppfyller vilkåra i artikkel 3 nr. 8.

Innanfor arbeidsretten har ein tradisjonelt skilt mellom offentlegrettslege og privatrettslege reglar. Litt forenkla kan ein seie at dei såkalla offentlegrettslege reglane i hovudsak består av ordens- og tryggingsforskrifter. Reglane blir handheva av styresmaktene, og brot er sanksjonerte med straff. Dei offentlegrettslege reglane er i hovudsak minimumsreglar som er ufråvikelege, og dei gjeld for alle arbeidstakarar som utfører arbeid i Noreg, uavhengig av nasjonalitet.

Dei såkalla privatrettslege reglane regulerer det innbyrdes rettsforholdet mellom arbeidstakarar og arbeidsgivarar eller mellom partane i ein tariffav-

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)

tale. Rettsforholdet kan vere regulert i individuelle arbeidsavtalar og tariffavtalar, men er også i stor grad regulert i lov. Nokre av desse lovreglane kan fråvikast ved avtale. Partane må sjølve ta vare på rettane og pliktene sine overfor den andre parten, og dei må sjølve påtale brot på reglane. Slike brot kan føre til erstatningsansvar. For utanlandske arbeidstakarar i Noreg er det lovvalsreglane som avgjer om dei privatrettslege reglane skal nyttast. I utgangspunktet må ein då vurdere til kva for eit land arbeidsforholdet har si nærmaste tilknytning.

Nedanfor følgjer ein kort gjennomgang av dei norske reglane med omsyn til arbeids- og tilsetjingsvilkår som er omfatta av direktivet.

4.1.2 Lengste arbeidstid og kortaste kviletid

Reglane om arbeidstid er regulerte i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljølova). Både lengste arbeidstid og kortaste kviletid er regulert i kap. X i lova. Reglane er av offentlegrettsleg karakter og gjeld for alle arbeidstakarar i Noreg som ikkje uttrykkjeleg er unntekne. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at reglane blir følgde og brot på reglane er sanksjonert med straff.

Lengste arbeidstid

Lengste tillatne arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 46 nr. 2 er 40 timar pr. veke og inntil 9 timar pr. døgn. Praksis etter dei fleste tariffavtalar er likevel ei arbeidstid pr. veke på 37,5 timar. Arbeidsmiljølova § 46 nr. 3 og 4 set arbeidstida pr. veke til høvesvis 38 og 36 timar for ulike typar skift- og turnusarbeid. I tariffavtalar er det også fastsett kortare arbeidstid for skift- og turnusarbeid enn det som følgjer av lova. Etter arbeidsmiljølova § 47 er det høve til å gjere avtale om utrekning av gjennomsnittleg arbeidstid innanfor ein periode på inntil eit år.

Kortaste kviletid

Dagleg fritid: Etter arbeidsmiljølova § 51 nr. 2 skal ein som hovudregel ha ein arbeidsfri periode på minst 11 timar mellom to arbeidsperiodar. På visse vilkår kan kortare friperiodar avtalast, anten ved tariffavtale eller etter avtale mellom arbeidsgivaren og representantar for arbeidstakarane.

Fritid pr. veke: Etter § 51 nr. 3 er hovudregelen at det kvar veke skal vere ei samanhengande fritid på minst 36 timar. Denne fritida skal helst leggjast til ein søn- eller heilagdag. For verksemder som er bundne av tariffavtale, kan ein rekne ut den gjennomsnittlege fritida pr. veke over ein viss periode. For verksemder som ikkje er bundne av tariffavtale, kan Arbeidstilsynet gi løyve til ei tilsvarande utrekning av gjennomsnittet.

Arbeidsmiljølova § 51 inneheld også føresegnar om utrekning av fritid ved søn- og heilagdagsarbeid.

Petroleumssektoren

Med heimel i arbeidsmiljølova § 2 nr. 3 er det fastsett forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsverksemda av 27. november 1992. Forskrifta gjer unntak frå føresegnene i arbeidsmiljølova om arbeidstid og fastset eigne

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)

føresegner om arbeidstid, overtid, kviletid og fritid som er tilpassa arbeidssituasjonen på kontinentalsokkelen. Forskrifta opnar også for at fagforeiningar med innstillingsrett kan inngå avvikande avtalar om arbeidstid. Det gjeld ei absolutt aldersgrense på 18 år for arbeidstakarar i petroleumsverksemda.

4.1.3 Minste tal på feriedagar med lønn pr. år

Retten til feriefritid og feriepengar er regulert i lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Formålet med lova er å sikre arbeidstakarar årleg feriefritid og feriepengar.

Lengda på feriefritida er regulert i § 5. Hovudregelen er at fritida skal vere 25 yrkedagar pr. år (dvs. 4 veker og ein dag). Arbeidstakarar over 60 år skal ha 31 yrkedagar pr. år. Feriepengar skal erstatte inntektsbortfall under ferie. Etter § 10 blir feriepengar utrekna på grunnlag av utbetalt arbeidsvederlag i året før det året då ferien blir avvikla. Feriepengane skal utgjere 10,2 % av utbetalt arbeidsvederlag og 12,5 % for arbeidstakarar over 60 år. Feriepengane skal som hovudregel utbetalast siste lønningsdag før ferien. Dersom arbeidstakaren sluttar, skal feriepengane utbetalast siste lønningsdag før arbeidsforholdet tek slutt.

Reglane er privatrettslege, og bruken av dei overfor utsende arbeidstakarar er avhengig av lovvalsreglane.

4.1.4 Overtidsbetaling

Arbeidsmiljølova § 49 nr. 3 slår fast at det for overtidsarbeid skal betalast eit tillegg til lønn for tilsvarende arbeid innanfor ordinær arbeidstid som skal vere på minst 40 %. Mange arbeidstakarar har ein høgre overtidskompensasjon som følgje av individuell avtale eller tariffavtale.

4.1.5 Vilkår for utleige av arbeidstakarar

Utleige av arbeidskraft er regulert i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsettingen (sysselsetjingslova) og i forskrift 11. mars 1983 om unntak frå forbodet mot utleige av arbeidskraft. Utleige av arbeidstakarar inneber eit trepartsforhold mellom utleigar, arbeidstakar og innleigar. Tilsetjingsforholdet gjeld mellom utleigaren og arbeidstakaren, medan innleigaren i høve til arbeidstakaren har instruksjonsrett og arbeidsgivaransvar på somme område.

Utgangspunktet i sysselsetjingslova § 27 er at utleige av arbeidskraft er forbode. Lova opnar likevel for å gjere unntak frå forbodet, og det er gjort i forskrifta. Forskrifta regulerer generelle unntak innanfor visse område, m.a. innanfor kontorsektoren. Vidare kan Arbeidsleigeutvalet eller fylkesarbeidskontora på visse vilkår gjere unntak frå forbodet. Unntak gjeld også for grupper av arbeidsgivarar som etablerer ei pool-ordning for arbeidskraftutleige.

Reglane er offentligrettslege og gjeld for alle som driv med utleige av arbeidskraft i Noreg.

Reglane for utleige av arbeidskraft er for tida under vurdering. Regjeringa har fremma eit forslag for Stortinget om nye reglar på dette området, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998 - 99). Etter dette forslaget blir utleige av arbeidskraft tillate etter sysselsetjingslova, men departementet får fullmakt til å stille etableringskrav for verksemdar som vil drive med arbeidsutleige. Samtidig er det føreslått avgrensingar på bruken av innleigd arbeidskraft i eit nytt kapittel XI B i

Om lov om endringar 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)

arbeidsmiljølova. Innleige frå vikarbyrå blir knytt opp til vilkåra for mellom- bels tilsetjing, jf. arbeidsmiljølova § 58 A. I tillegg blir det føreslått eigne reglar for innleige av arbeidstakarar frå verksemdar som ikkje har som formål å drive utleige. Reglane vil vere av privatrettsleg karakter, noko som inneber at innleigde arbeidstakarar sjølve må gå til søksmål ved eventuelle brot på reglane.

4.1.6 Helse, tryggleik og hygiene på arbeidsplassen

Utgangspunktet for reglane på dette området er kravet i arbeidsmiljølova § 7 nr. 1 om fullt forsvarleg arbeidsmiljø. Dette kravet er nærmare presisert i fleire føresegner som skal sikre den fysiske og psykiske helsa og velferda til arbeidstakarane, m.a. føresegner om innretninga av arbeidsplassen og om tilrettelegging av arbeidet. Lova inneheld også ei rekkje føresegner som stiller krav til tryggleiken på arbeidsplassen, m.a. krav til tekniske innretningar og utstyr og føresegner om gifter og andre helsefarlege stoff. På dette området er det også gitt ei rekkje forskrifter med heimel i arbeidsmiljølova. Det er arbeidsgivaren som er ansvarleg for at reglane blir følgde.

Reglane om helse, tryggleik og hygiene på arbeidsplassen er offentlegrettslege og gjeld for alle arbeidstakarar i Noreg. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at reglane blir følgde. Brot på reglane er sanksjonert med straff.

4.1.7 Vernetiltak for gravide, kvinner som nettopp har fødd, og barn og unge

Dei særskilde vernereglane for desse arbeidstakargruppene er offentlegrettslege. Særreglane supplerer dei reglane som gjeld for alle arbeidstakarar.

Vernetiltak for gravide og kvinner som nettopp har fødd

Arbeidsmiljølova §§ 31 - 31 A regulerer retten til permisjon under svangerskap og etter fødsel. Permisjonsreglane gjeld for begge foreldra, men mora har rett til 12 vekers permisjon under svangerskapet, og ho *skal ha* permisjon dei første 6 vekene etter fødselen. Permisjon utover dette kan takast ut av kvar av foreldra eller delast mellom dei. Arbeidsmiljølova § 33 gir mora rett til fri frå arbeidet for å amme barnet sitt.

Gravide og foreldre som nyttar seg av retten til permisjon etter reglane i arbeidsmiljølova, har eit styrkt oppseiingsvern etter § 65 i lova. Gravide kan ikkje seiast opp på grunn av graviditeten, og foreldre som tek ut omsorgspermisjon, har eit absolutt oppseiingsvern i inntil eitt år.

Med heimel i arbeidsmiljølova § 7 nr. 2 er det gitt forskrifter som har til formål å verne gravide og kvinner som nettopp har fødd, mot helseskadar på seg sjølve eller barnet. I forskrift om forplantningsskadar og arbeidsmiljø blir arbeidsgivaren pålagt å vurdere om påverknader i arbeidsmiljøet kan gi risiko for forplantningsskade. Dersom det finst ein slik risiko, har arbeidsgivaren plikt til å setje i verk vernetiltak eller omplassere utsette arbeidstakarar. Forskrifta gjeld også for kvinner som ammar. Vidare finst det reglar med sikte på å verne denne arbeidstakargruppa i forskrifter som rettar seg mot konkrete område, t.d. når det gjeld arbeidsplassar der arbeidstakaren kan bli utsett for ioniserande stråling.

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)

Vernetiltak for barn og unge

Dei norske føresegnene som gjeld spesielt for barn og unge, blei i 1998 endra på fleire punkt som ei følgje av implementering av EU-direktiv om vern av unge personar på arbeidsplassen (94/33/EØF). Også ILO-konvensjonane på dette området har innverknad på utforminga av det norske regelverket.

Arbeidsmiljølova kap. IX inneheld særlege føresegner for barn og ungdom. Utgangspunktet i arbeidsmiljølova § 34 første leddet er at barnarbeid er forbode. Det finst likevel unntak frå dette utgangspunktet. Unntaka varierer med alderen til barna og om dei er skolepliktige. T.d. kan barn som har fylt 13 år, setjast til lett arbeid som ikkje kan vere til skade for helsa, utviklinga eller skolegangen deira, jf. arbeidsmiljølova § 35.

Vidare gjeld særlege reglar for arbeidstid, forbod mot nattarbeid og reglar om kvilepausar, fritid og ferie. Med heimel i arbeidsmiljølova er det gitt ei rekkje forskrifter med sikte på å verne barn og ungdom, m.a. forskrift om arbeid av barn og ungdom av 30. april 1998. Det er også gitt forskrifter som forbyr eller avgrensar bruken av barn og ungdom til arbeid innanfor område som blir rekna som særleg helsefarlege. I tillegg til føresegnene i arbeidsmiljølova finst det føresegner om arbeid av barn og unge i skolelovgivinga og i straffelova.

4.1.8 Likebehandling av kvinner og menn - andre føresegner om likebehandling

Likebehandling av kvinner og menn

Dette området er regulert i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingslova). Lova er endra m.a. i 1995 som ei følgje av fleire EU-direktiv på området. Likestillingsombodet fører tilsyn med at lova blir følgd, og brot kan klagast inn for ei klagenemnd. Manglande oppfyljing av vedtak i klagenemnda kan påtalast, og det kan føre til erstatnings- og straffeansvar.

Formålet med lova, jf. § 1, er å sikre likestilling mellom kjønnene, med særleg vekt på å styrkje kvinnene si stilling. Lova gjeld på alle område, med unntak av indre forhold i trussamfunn, jf. § 2. I § 3 blir det slått fast at forskjellsbehandling av kvinner og menn på grunnlag av kjønn er forbode. I den same føresegna er det likevel opna for at det kan vere tillate med ulik behandling dersom formålet er å fremme likestilling. Det er t.d. høve til å særbehandle det eine kjønn ved tilsetjingar innanfor yrke der eit av kjønnene er særleg dårleg representert.

Særleg viktig for arbeidstakarar er § 4, som forbyr forskjellsbehandling ved tilsetjing, forfremming, oppseiing og permittering, og § 5, som skal sikre kvinner og menn lik lønn for arbeid av lik verdi. Likestillingslova § 6 om lik rett til utdanning er også viktig, m.a. fordi ho regulerer retten til opplæring, vidareutdanning og permisjon.

Andre føresegner om likebehandling

Arbeidsmiljølova § 55 A andre leddet forbyr forskjellsbehandling ved tilsetjing på grunnlag av rase, hudfarge, etnisk eller nasjonalt opphav eller homofil legning eller samlivsform. Straffelova §§ 135a og 349a inneheld også forbod mot

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)

diskriminering på grunnlag av tru, rase, hudfarge, etnisk eller nasjonalt opphav eller homofil legning eller samlivsform.

Reglane i arbeidsmiljølova blir ikkje handheva av det offentlege. Arbeidstakarar som meiner seg utsette for diskriminering ved tilsetjing, må eventuelt sjølve gå til søksmål for domstolane. Reglane i straffelova blir handheva av politiet.

I 1998 oppretta regjeringa Senter for etnisk diskriminering som ei prøveordning. Senteret skal m.a. yte rettshjelp til personar som blir utsette for diskriminering.

4.2 Internasjonal privat- og prosessrett - fullbyrding av dommar

4.2.1 Innleiing

Dersom det oppstår ein tvist i eit arbeidsforhold med tilknytning til fleire land enn Noreg, står ein for det første overfor spørsmålet om kva for eit land sine domstolar som er kompetente til å løyse tvisten. Vidare må ein ta stilling til kva for eit land si lovgiving som skal leggjast til grunn, og til slutt spørsmålet om kvar ei rettsavgjerd skal fullbyrdast.

I denne samanheng blir skiljet mellom offentlegrettslege og privatrettslege reglar viktig, særleg i høve til kompetansen til domstolen og til lovvalet, jf. det som er sagt i punkt 4.1.1.

4.2.2 Domsrett

Det eksisterer inga generell lovfesting av kompetansen til norske domstolar når det gjeld rettstvistar med tilknytning til fleire land. Heller ikkje for tvistar i arbeidsforhold finst det slike reglar. Den vanlege oppfatninga er at norske domstolar er kompetente til å behandle ei sak som har tilknytning til fleire land, dersom det kan påvisast eit verneting etter reglane i lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålslova). Dersom slikt verneting kan påvisast, vil ei sak gjerne ha tilstrekkeleg tilknytning til norske forhold. Det er høve til å gjere avtalar om kva for eit land sine domstolar som skal vere kompetente. Dette forholdet er nedfelt i tvistemålslova § 36, som spesifiserer dei formelle vilkåra for slike avtalar.

Luganokonvensjonen

Luganokonvensjonen blei inngått mellom EU- og EFTA-landa 16. september 1988 og blei gjord til norsk lov ved lov 8. januar 1993 nr. 21 om gjennomføringen i norsk rett av Luganokonvensjonen om domsmyndighet og fullbyrding av dommer i sivile og kommersielle saker (Luganolova). Luganokonvensjonen er i hovudsak lik Brusselkonvensjonen, som gjeld på same området mellom EU-landa. For å sikre mest mogleg lik tolking av konvensjonane går det fram av protokoll 2 til Luganokonvensjonen at avgjerder i EF-domstolen fram til underteikninga av Luganokonvensjonen skal utgjere ein del av konvensjonen, og at ein skal unngå motstridande tolkingar av konvensjonane.

Det er sikker rett at individuelle arbeidsavtalar er omfatta av Lugano-konvensjonen. Dette går også fram som ein føresetnad for artikkane 5 (1) og 17 (5). Det er meir usikkert i kva grad tariffavtalar er omfatta.

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)

Etter utsendingsdirektivet artikkel 6 skal det kunne innleiest rettargang i det landet arbeidstakaren har vore utsend til, for å gjere retten til arbeids- og tilsetjingsvilkår som er omfatta av direktivet, gjeldande. Ein slik regel kan kome i strid med føresegner i Luganokonvensjonen.

Etter artikkel 57 i konvensjonen har likevel konvensjonen ingen innverknad på andre konvensjonar som statane inngår på særskilt avgrensa område. Det går fram av protokoll 3 til Luganokonvensjonen at reglar om domstolskompetanse eller fullbyrding av dommar som går fram av EU-rettsakter, skal behandlast på same måten som konvensjonar etter artikkel 57. Ein må gå ut frå at utsendingsdirektivet regulerer eit «særskilt avgrensa» område etter artikkel 57, og at konvensjonen dermed må vike for føresegner som skal gjennomføre direktivet.

Brusselkonvensjonen vik automatisk for EU-rettsakter, men ein slik automatikk kan ikkje nyttast overfor EFTA-landa. For likevel å sikre mest mogleg lik rettsutvikling inngjekk EU- og EFTA-landa protokoll 3. Av protokollen går det fram at dersom ei føresegn i ei EU-rettsakt kjem i strid med konvensjonen, skal det vurderast å endre konvensjonen. Drøftingar m.a. med tanke på å endre artikkel 5 i Luganokonvensjonen for å få han i samsvar med utsendingsdirektivet er innleidde mellom EU- og EFTA-landa.

Når det gjeld offentlegrettslege reglar, er det i utgangspunktet norske domstolar som er kompetente til å behandle saker om brot på norske reglar. Norske domstolar reknar seg ikkje som kompetente når det gjeld saker om brot på utanlandske offentlegrettslege reglar. Hovudårsaka til dette er at Noreg som regel ikkje har noka rettsleg interesse i slike saker.

4.2.3 Lovvalsreglar

Når ein norsk domstol er kompetent til å behandle ein tvist med tilknytning til fleire land, oppstår spørsmålet om kva for eit land si lovgiving som skal leggjast til grunn.

Det finst ingen allmenn kodifikasjon av lovvalsreglane, heller ikkje for arbeidsrettslege forhold. Det finst spreidde døme på lover som inneheld føresegner om lovval på sitt område, t.d. sjømannslova § 1, som slår fast at lova gjeld «for den som har sitt arbeid på norske skip». Også allmenngjeringslova inneheld ein lovvalsregel. Av § 1 nr. 5 i lova følgjer det at reglane i lova skal gjelde sjølv om arbeidsforholdet elles er regulert av retten i eit anna land. Rettspraksisen på området er svært sparsam. Fleirtalet av dei rettsavgjerdene som ligg føre i Noreg, gjeld arbeidsforhold på kontinentalsokkelen. Heller ikkje norsk juridisk teori omtaler spørsmålet i særleg grad.

I mangel av positive lovreglar eller andre norske rettskjelder blir utanlandske rettskjelder i stor grad lagde til grunn også i norsk rett. Særleg aktuell er EU-konvensjonen om lovval i kontraktsforhold, den såkalla Romakonvensjonen.

Lovvalsreglar for individuelle arbeidsavtalar

Utgangspunktet for dei fleste land er teorien om det såkalla kontraktsstatuttet. Denne teorien går ut på at alle formuesavtalar er underkasta retten i eitt land.

Om lov om endringar 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)

Når kontraktsstatuttet skal fastleggjast, er det som hovudregel opp til partane i avtaleforholdet å bestemme kva for eit land si lovgiving som skal gjelde.

Dersom partane ikkje har gjort avtale om lovvalet, vil det etter norsk rett vere retten i det landet som arbeidsforholdet etter ei heilskapsvurdering har si nærmaste og mest relevante tilknytning til, som skal leggjast til grunn, den såkalla «Irma/Mignon-formelen». I utgangspunktet skal ein gjere ei konkret heilskapsvurdering på bakgrunn av ei rekkje moment, men dersom ein slik framgangsmåte ikkje gir noka løysing, har det i teori og praksis utvikla seg nokre reglar bygd på det som er den mest sannsynlege løysinga. Det er ei utbreidd oppfatning at arbeidsavtalen i slike tilfelle er underkasta lova i det landet der arbeidet blir utført. Etter norsk rett vil då hovudregelen vere at norsk rett gjeld for arbeid som blir utført i Noreg, sjølv om verken arbeidsgivaren eller arbeidstakaren er norske statsborgarar. Det er likevel ein føresetnad at arbeidet er av meir varig karakter. Ved avgjerda av kva slags arbeidsforhold som skal reknast som varige, må ein gjere ei konkret vurdering med utgangspunkt i kva som er avtalt.

Ved mellombels arbeid i utlandet vil det etter Romakonvensjonen vere lova i det landet der arbeidstakaren for det meste utfører arbeidet, som skal leggjast til grunn. Dersom arbeidstakaren ikkje for det meste utfører arbeidet i noko bestemt land, er det lova i det landet verksemda har forretningsstaden sin, som gjeld. Det same må ein gå ut frå gjeld i norsk rett.

Offentlegrettslege reglar gjeld i utgangspunktet for alt arbeid som blir utført i Noreg, sjølv om den privatrettslege sida av arbeidsforholdet er regulert av utanlandsk rett. Dette må gjelde sjølv om den enkelte lova ikkje seier noko om spørsmålet. Tilsvarande gjeld norske offentlegrettslege reglar ikkje for arbeid utført i utlandet.

Lovvalsreglar for tariffavtarar

For tariffavtarar og den kollektive arbeidsretten er rettstilstanden svært uklar. I utgangspunktet går ein ut frå at tariffavtarar regulerer arbeidet i det landet der avtalen er inngått. Når det gjeld spørsmålet om kva for eit land si lovgiving som regulerer tariffavtalen, er utgangspunktet at ein må kunne inngå lovvalsavtarar i alle spørsmål som kan løysast ved skiltsdom. Dersom det ikkje er gjort nokon slik avtale, er tariffavtalen her som ved individuelle avtarar regulert av retten i det landet som han har si nærmaste tilknytning til.

4.2.4 Fullbyrding av dommar

Dommar og avgjerder i sivile saker

I utgangspunktet blir ikkje avgjerder frå utanlandske domstolar godkjende i Noreg, men for avgjerder frå EU- og EFTA-landa er det opna for slik godkjenning i Luganolova (som gjennomfører Luganokonvensjonen i norsk rett). Som ledd i den frie utvekslinga av varer og tenester har ein gjennom Luganokonvensjonen sikra «fri utveksling av dommar».

Som hovudregel skal dommar avsagde i ein konvensjonsstat, godkjennast i dei andre statane utan at det er nødvendig med nokon særskild prosedyre, jf. Luganokonvensjonen artikkel 26. Det vil seie at slike avgjerder skal likestillast med nasjonale rettsavgjerder.

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)

Ein dom som er tvangskraftig i ein konvensjonsstat, kan fullbyrdast i ein annan stat når han er blitt erklært tvangskraftig i denne staten etter krav frå ein part med rettsleg interesse, jf. artikkel 31. Framgangsmåten for fullbyrding blir bestemt av reglane som gjeld i mottakarstaten.

Dommar og avgjerder i straffesaker

Fullbyrding av slike dommar er regulert i lov 20. juli 1991 nr. 67 om overføring av domfelte (overføringslova) og i lov 15. november 1963 om fullbyrding av nordiske dommer på straff. Overføringslova gjennomfører den europeiske konvensjonen av 28. mai 1970 om internasjonal rettskraft av straffedommar («gyldighetskonvensjonen») i norsk rett, og gjeld i høve til dei landa som har slutta seg til konvensjonen. I tillegg til dommar om fridomstap gjeld begge lovene for bøter, inndraging og rettstap.

4.2.5 «Ordre public»

Avgrensingar i det høvet norske domstolar har til å bruke utanlandsk rett, kan følgje av den såkalla «ordre public»-regelen eller «rettsordeninnsigelsen». Det kan vere tilfelle dersom bruk av utanlandsk rett vil gi løysingar som er sterkt avvikande frå norsk rettsoppfatning, t.d. dersom utanlandske føresegner er diskriminerande. I lov om mellomfolkeleg-privatrettslege reglar om lausøyrekjøp av 3. april 1964 finst det eit døme på ein slik «ordre public»-regel, men prinsippet må ein gå ut frå gjeld generelt, også for arbeidsavtalar. Det skal likevel mykje til før prinsippet blir brukt i praksis. Det er vanleg oppfatning at det ikkje er tilstrekkeleg at utanlandsk rett er i strid med preseptorisk lov.

«Ordre public»-regelen gjeld også ved fullbyrding av avgjerder i sivile saker og straffedommar. Både Luganokonvensjonen og gyldighetskonvensjonen inneheld unntak for godkjenning og fullbyrding av dommar dersom det ville kome i strid med rettsordenen i landet.

4.3 Ansvar for informasjon og tilsyn

4.3.1 Informasjon

Forvaltninga har ei vanleg rettleiingsplikt som er nedfelt i forvaltningslova § 11. Dette er ikkje ei generell opplysningsplikt, men ei plikt for forvaltningsorganane til å rettleie innanfor sitt område i visse saker. Rettleiinga skal setje publikum i stand til å ta vare på interessene sine på best mogleg måte. Rettleiingsplikta er avgrensa av den kapasiteten forvaltningsorganane har til å ta på seg slik rettleiing.

Fleire lover inneheld eigne føresegner om rettleiingsplikt, og dei legg i nokre tilfelle rettleiingsplikta til eit bestemt forvaltningsorgan. Eit relevant døme i denne samanheng er ferielova § 13, som gir Arbeidstilsynet plikt til å gi rettleiing om ferielova.

Etter forvaltningslova § 11 har Arbeidstilsynet også rettleiingsplikt om arbeidsmiljølova. Ei tilsvarende rettleiingsplikt har også det ansvarlege departementet. Når det gjeld arbeidsmiljølova og ferielova, er dette Kommunal- og regionaldepartementet.

Arbeidsmarknadsetaten og Arbeids- og administrasjonsdepartementet har rettleiingsplikt om sysselsetjingslova, medan plikta i høve til likestillings-

Om lov om endringar 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)

lova kviler på Likestillingsombodet og Barne- og familiedepartementet. I tillegg er likestillingsrådet pålagt informasjons- og samarbeidsoppgåver etter forskrift 15. mars 1979 om organisasjon og verksemd for likestillingsrådet.

Som ei oppfølging av stortingsmeldinga om innvandring har regjeringa oppretta Senter mot etnisk diskriminering. Senteret skal m.a. drive med informasjon og yte rettshjelp.

4.3.2 Tilsyn

Tilsynsoppgåvene i høve til dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er omfatta av direktivet, er i hovudsak fordelte på fire instansar.

Etter arbeidsmiljølova § 74 skal *Arbeidstilsynet* føre tilsyn med at føresegnene gitt i og i medhald av lova, blir følgde. *Arbeidstilsynet* fører likevel berre tilsyn med dei offentlegrettslege føresegnene i lova. *Oljedirektoratet* fører tilsyn med gjennomføringa av arbeidsmiljølova og tilhøyrande forskrifter innanfor petroleumsverksemda.

Likestillingsombodet har, etter likestillingslova § 11, ansvaret for tilsynet med at denne lova blir etterlevd.

Sysselsetjingslova inneheld inga uttrykkjeleg føresegn om tilsyn. Det må likevel følgje av § 40 i lova at det kviler eit tilsynsansvar på *Arbeidsdirektoratet*. Etter denne føresegna kan brot på reglane påtalast berre etter krav frå *Arbeidsdirektoratet*. Tilsynsansvar må også følgje av forskrift 11. mars 1983 om unntak frå forbodet mot utleige av arbeidskraft, der det går fram at utleigeverksemdene pliktar å rapportere om verksemda si til *Arbeidsdirektoratet*.

Etter forslaget til nye reglar om arbeidsformidling og arbeidsleige, jf. punkt 4.1.5, er det framleis arbeidsmarknadsstyresmaktene som har rettleingsplikt og fører tilsyn med utleigeverksemdene. Når det gjeld innleigereglane, fører overføringa til arbeidsmiljølova til at *Arbeidstilsynet* får rettleingsplikta, medan det blir føreslått ei privatrettsleg ordning for oppfølging av brot på regelverket. Det vil seie at den enkelte innleigde arbeidstakaren kan gå til søksmål med krav om fast tilsetjing eller erstatning ved eit eventuelt brot på reglane.

5 Metode for å gjennomføre direktivet - Kommentarer fra høringsinstansene - Vurdering og forslag fra departementet

5.1 Høring

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

- Statsministerens kontor
- Departementa
- Regjeringsadvokaten
- Arbeidsdirektoratet
- Arbeidsretten
- Direktoratet for arbeidstilsynet
- Oljedirektoratet
- Utlendingsdirektoratet
- Landsorganisasjonen i Norge LO
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS
- Akademikerne
- Akademikernes Fellesorganisasjon AF
- Det norske Diakonforbund
- Handelsbestyrerforbundet
- Helsetjenestens administrasjonsforbund
- Luftfartens Funksjonærforening
- Lederne
- FarmasiForbundet
- Norsk Ballettforbund
- Norsk Flygerforbund
- Norsk Flytekniker Organisasjon
- Norsk Hydros Merkantile forbund
- Norsk Journalistlag
- Norsk Kabinforening
- Norsk Lærerlag
- Norsk Naturforvalterforbund
- Politiets Fellesforbund
- Norsk Sjøoffisersforbund
- Norsk Skuespillerforbund
- Norske Meierifolks landsforbund
- Olje- og energikartellet
- Oljearbeidernes Fellessammenslutning
- Næringslivets Hovedorganisasjon NHO
- A-pressens Tarifforening ATF
- Arbeidsgiverforeningen for Private virksomheter i Off.sektor APO
- Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening AMB
- Bankenes Arbeidsgiverforening
- Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening

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)

- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
- Landbrukets Arbeidsgiverforening
- Maskinentreprenørenes Forbund
- Norges Apotekerforening NAF
- Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med off. tilknytning NAVO
- Norges Taxiforbund
- Norsk Teater- og orkesterforening NTO
- Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon SamFo
- Norsk Bedriftsforbund
- Transportbrukernes Fellesorganisasjon
- Norges Rederiforbund
- Infotjenester AS
- Juss Buss - Arbeidsrettsgruppa
- Jussformidlingen i Bergen
- Kontaktutvalget mellom innvandrere og norske grupper
- Likestillingsombudet
- Likestillingsrådet

Av disse har Kommunal- og regionaldepartementet motteke fråsegn frå:

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- Justisdepartementet
- Olje- og energidepartementet
- Sosial- og helsedepartementet
- Utenriksdepartementet
- Regjeringsadvokaten
- Arbeidsretten
- Direktoratet for arbeidstilsynet
- Oljedirektoratet
- Landsorganisasjonen i Norge LO
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS
- Akademikerne
- Oljearbeidernes Fellessammenslutning
- Næringslivets Hovedorganisasjon NHO
- Maskinentreprenørenes Forbund
- Norges Apotekerforening NAF
- Norges Rederiforbund
- Likestillingsombudet

Høyringsinstansane var i hovudsak positive til forslaget. Ei nærmare utgreiing for merknadene blir gjort under drøftinga av dei enkelte spørsmåla.

5.2 Behovet for ny lovgiving

I norsk rett finst det i dag ingen særskilde reglar for arbeidstakarar som arbeider i Noreg på kortvarige oppdrag, sjå likevel punkt 5.5. 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 tilsetjingsvilkår på nærmare spesifiserte område og sikrast tilgang til norske domstolar for å kunne ta vare på rettane sine.

Om lov om endringar 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)

Kommunal- og regionaldepartementet foreslo frå først av at reglane som etter direktivet skal gjelde for utsende arbeidstakarar, skulle samlast i ei eiga lov som slo fast kva for føresegner i andre lover som skal takast i bruk. Etter departementet si oppfatning var dette viktig både for å få oversikt og for å gi informasjon.

Justisdepartementet uttaler i si høyringsfråsegn at ut frå lovstrukturelle omsyn bør ein unngå små lover om særlege emne dersom reglane kan takast inn i ei eksisterande og meir omfattande lov. Etter deira syn bør reglane om utsende arbeidstakarar kunne innpassast t.d. i arbeidsmiljølova. Justisdepartementet meiner og at omsynet til informasjon og oversikt talar for å innpasse reglane i arbeidsmiljølova. Denne lova er den mest sentrale på området og vil av den grunn vere den lova utanlandske arbeidsgivarar lettast vil finne fram til. Vidare er Justisdepartementet av den oppfatning at lovvalsreglar, som desse reglane i hovudsak er, bør plasserast i samband med dei materielle føresegnene som dei skal regulere bruken av.

Kommunal- og regionaldepartementet har etter dette valt å følgje Justisdepartementet sitt forslag, og føreslår å ta inn føresegnene som skal gjelde for utsende arbeidstakarar i eit nytt kapittel XII B i arbeidsmiljølova.

Dersom Kommunal- og regionaldepartementet allereie i utgangspunktet hadde vald å innpasse føresegnene for utsende arbeidstakarar i arbeidsmiljølova, kan det hende at ei anna reguleringsform hadde blitt vald. Departementet ser at det kunne ha vore meir tenleg å implementere utsendingsdirektivet i ei forskrift til dei aktuelle lovene. Av omsyn til fristen for implementering let dette seg ikkje gjera i denne omgang, men departementet vil vurdere spørsmålet på nytt ved ein eventuell teknisk revisjon av arbeidsmiljølova.

5.3 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 tok i sitt høyringsforslag utgangspunkt i at dei norske reglane for utsende arbeidstakarar skal kome til bruk for utanlandske verksemder som sender ut arbeidstakarar til *Noreg*, fordi utsendingsdirektivet skal gjelde på territoriet til medlemsstatane. Det var ein føresetnad for forslaget at lova også skulle omfatte arbeid på kontinentalsokkelen.

Utenriksdepartementet uttaler at EØS-avtalen i utgangspunktet ikkje gjeld på kontinentalsokkelen. Dette er den normale forståinga av omgrepet «territorium» i EØS-avtalen artikkel 126. Utenriksdepartementet uttaler vidare:

«Utenriksdepartementet vil ikke motsette seg at loven også får anvendelse på kontinentalsokkelen på bakgrunn av rimelighets- og hensiktsmessighetsbetraktninger, men da bør dette komme klart til uttrykk i lovteksten, med nærmere begrunnelse i lovens forarbeider.»

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)

Kommunal- og regionaldepartementet kan vanskeleg sjå at det ligg føre omsyn som tilseier at reglane ikkje skal omfatte arbeid på kontinentalsokkelen. Problemstillinga med utsende arbeidstakarar er tvert imot særleg aktuell i petroleumssektoren. Arbeidsmiljølova og den andre lovgivinga som skal gjelde for utsende arbeidstakarar, gjeld som hovudregel også på norsk kontinentalsokkel. Formålet med direktivet tilseier at reglane som skal gjelde utsende arbeidstakarar får det same verkeområdet.

Oljedirektoratet er samd med departementet i at lova skal gjelde i petroleumsverksemda til havs.

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 verksemdar i handelsflåten når det gjeld mannskapet om bord på skip. Det blir ikkje opna for unntak for verksemdar innanfor andre sektorar.

Kommunal- og regionaldepartementet uttalte i merknadene til høyringsforslaget at dette unntaket innebar at all skipsfart blir omfatta av unntaket, bortsett frå skipsfart i indre norske farvatn og flyttbare og mobile innretningar som er engasjerte i petroleumsverksemda.

Nærings- og handelsdepartementet er av den oppfatning at det vil vere naturleg at unntaket for handelsflåten i utgangspunktet omfattar alle skip som er registrerte i NIS- og NOR-registeret, men at det bør avklarast om også fartøy som ligg i gråsona i høve til omgrepet, skal kome inn under unntaket. Ei slik avklaring er særleg aktuell i høve til delar av fiskeflåten og flyttbare innretningar og spesialskip. Det kan vere føremålstenleg at avgrensinga er samanfalande med verkeområdet for sjømannslova.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslår på denne bakgrunn at unntaket skal omfatte all skipsfart. Dette er i tråd med bakgrunnen for unntaket, nemleg at skipsfart står i ei særstilling når det gjeld arbeids- og tilsetjingsvilkår. Det vil ikkje vere føremålstenleg å bruke reglar for arbeidstakarar på skip som er utforma for arbeidstakarar i verksemdar på land. Unntaket bør avgrensast i høve til verkeområdet for sjømannslova. Sjømannslova sikrar i utgangspunktet både norske og utanlandske verksemdar likearta arbeids- og tilsetjingsvilkår. 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 kapittelet om utsende arbeidstakarar.

Norges Rederiforbund uttaler i si høyringsfråsegn:

«Vi oppfatter at dette innebærer at lovforslaget vil gjelde for norsk innenriksfart og for norsk sokkel. Virksomhet utenfor norsk sokkel vil ikke omfattes av forslaget. Vi vil be om at det blir presisert i lovteksten og forarbeidene at loven ikke tar sikte på å omfatte offshore entreprenørvirksomhet og virksomhet med flyttbare innretninger som skjer utenfor norsk sokkel.»

Kommunal- og regionaldepartementet viser til det som er sagt ovanfor om den nærmare presiseringa av unntaket for handelsflåten. Når unntaket blir gjort gjeldande innanfor skipsfart, inneber det at også innanriks skipsfart er omfatta. Når føresegnene for utsende arbeidstakarar får same verkeområde

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)

som arbeidsmiljølova, vil reglane gjelde utanfor norsk sokkel i same grad som arbeidsmiljølova gjer det. Departementet kan ikkje sjå at dette vil føre til særskilde problem for utanlandske arbeidstakarar og arbeidsgivarar. Det er ikkje i mange situasjonar at arbeidsmiljølova gjeld utanfor norsk kontinentalsokkel.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) seier i si høyringsfråsegn at dei meiner at unntaket for handelsflåten ikkje bør gjelde skip knytte til petroleumsverksemda. Etter deira oppfatning tilsvare arbeidssituasjonen for arbeidstakarane på slike fartøy den arbeidssituasjonen som arbeidstakarar på faste og flyttbare innretningar har, men dei er i motsetning til desse ikkje omfatta av arbeidsmiljølova. Problemstillingane som utsendingslova skal løyse, er etter OFS si oppfatning aktuelle også for desse fartøya.

Kommunal- og regionaldepartementet understreka i høyringsnotatet at skipsfart er regulert av internasjonale standardar som ein ikkje har ønskt å gjere endringar i. Departementet ser heller ikkje at Noreg einssidig kan utvide verkeområdet for direktivet ved å avgrense unntaket. Ei slik avgrensing kunne ha ført til forskjellsbehandling av norske og utanlandske verksemdar.

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.

5.4 Arbeids- og tilsetjingsvilkår i lov eller forskrift

Etter direktivet skal landa sjå til at utsende arbeidstakarar blir sikra dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er lista opp i artikkel 3 nr. 1 a - c, 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* føreslo likevel at kapitlet om utsende arbeidstakarar skulle vise til alle føresegnene som regulerer arbeids- og tilsetjingsforhold 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.

Dei høyringsinstansane som uttaler seg om problemstillinga, er i hovudsak positive til departementet sitt val av løysing med å nemne uttrykkjeleg kva for reglar som skal brukast. Fleire høyringsinstansar har likevel merknader til kva for føresegner som skal omfattast av opprekninga i § 73 M i forslaget.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) meiner at det vil vere føremålstenleg at også reglane i arbeidsmiljølova §§ 55 B og 55 C om arbeidsavtalar blir omfatta av kapittel XII B. Det vil gjere det lettare å sikre at reglane blir følgde.

Kommunal- og regionaldepartementet er samd med LO. Krav om skriftleg arbeidsavtale og krav til innhaldet i avtalen kan vere eit viktig verkemiddel når det gjeld i kva grad arbeidstakaren har høve til å gjere gjeldande retten til arbeids- og tilsetjingsvilkår etter lova. Departementet føreslår derfor at også arbeidsmiljølova §§ 55 B og 55 C blir omfatta av opprekninga i § 73 M.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning meiner at kapitlet bør omfatte også andre arbeids- og tilsetjingsvilkår. Dei framhevar at direktivet er eit mini-

Om lov om endringar 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)

mumsdirektiv og derfor ikkje er til hinder for at Noreg lèt utsende arbeidstakarar vera omfatta av fleire av reglane i arbeidsmiljølova.

Kommunal- og regionaldepartementet vil peike på at svært mange av verne-reglane i arbeidsmiljølova allereie gjeld for alle som arbeider i Noreg. Dette er i hovudsak reglar som blir handheva av offentlege styresmakter. Forslaget til nytt kapitel XII B tek ikkje sikte på å gjere nokon endringar eller avgrensingar i høve til dei reglane som likevel vil gjelde. Departementet ser derfor ikkje at det er behov for å la kapittelet omfatte ytterlegare arbeids- og tilsetjingsvilkår.

Norges Rederiforbund uttaler at ein del verksemder ikkje er underlagde arbeidsmiljølova, eller dei er underlagde spesiallovgiving i tillegg til arbeidsmiljølova. Dei nemner sjømannslova for innanriks skipsfart og petroleumslova for verksemder på norsk kontinentalsokkel. Rederiforbundet føreslår at det blir teke inn ei føresegn i § 73 M i forslaget som sikrar at utsende arbeidstakarar innanfor bransjar der arbeids- og tilsetjingsforholda er regulerte i spesiallovgiving, også blir omfatta av utsendingslova.

Høyringsforslaget frå *Kommunal- og regionaldepartementet* omfattar ikkje arbeids- og tilsetjingsvilkår som er regulerte i spesiallovgivinga. Etter sjømannslova § 1 gjeld føresegnene i denne lova for alle som arbeider om bord på norske skip, uavhengig av nasjonalitet. Lova vil derfor i utgangspunktet gjelde også for utsende arbeidstakarar. Sjømannslova § 50 inneheld dessutan ein regel om tvisteløysing som sikrar arbeidstakarane ei særskild ordning for løysing av tvistar om arbeidsforholdet. Norske og utanlandske arbeidstakarar som kjem inn under sjømannslova, er derfor allereie sikra like vilkår. Departementet kan derfor ikkje sjå at det er nødvendig at utsende arbeidstakarar på skip skal omfattast av reglane for utsende arbeidstakarar. Det er ikkje gitt arbeidsmiljøforskrifter med heimel i petroleumslova. Arbeidsmiljøforskrifta som gjeld for petroleumsverksemda på kontinentalsokkelen, er gitt med heimel i arbeidsmiljølova. Departementet ser det derfor ikkje som føremålstenleg å ta inn ei slik føresegn som Rederiforbundet føreslår.

Direktoratet for arbeidstilsynet uttaler i si høyringsfråsegn:

«Vi forutsetter at loven kun er en formell gjennomføring av EUs rådsdirektiv 96/71/EF, da de nasjonale offentligrettslige reglene i utgangspunktet allerede kommer til anvendelse på alt arbeid som utføres i Norge. Dette betyr bl.a. at også straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. 14, som ikke implementeres, kommer til anvendelse dersom det foreligger brudd på de delene av arbeidsmiljøloven som er tatt inn i utsendingsloven § 3 nr. 1 bokstav a.»

Kommunal- og regionaldepartementet viser til det som tidlegare er sagt om at forslaget til nye føresegner ikkje gjer endringar i dagens rettstilstand med omsyn til dei reglane som allereie gjeld for alle som utfører arbeid i Noreg.

Formannen i Arbeidsretten meiner at høyringsforslaget ikkje er i samsvar med direktivteksten når det berre er retten til feriepengar som blir omfatta. Han peiker på at uttrykket «minste tal på feriedagar med lønn pr. år» tilseier at utsende arbeidstakarar også må få rett til feriefritid. Dette punktet kan vere viktig dersom utsendingsperioden varer lenge.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) stiller seg også tvilande til om Noreg oppfyller kravet i direktivet ved berre å sikre retten til feriepengar, særleg dersom ei utsending strekkjer seg over ein lengre periode.

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)

Kommunal- og regionaldepartementet er samd med formannen i Arbeidsretten og NHO i at ein må forstå direktivet slik at det også omfattar feriefritid. I dei fleste tilfelle vil ikkje retten til feriefritid ha noko å seie, fordi perioden ein utsend arbeidstakar oppheld seg i Noreg, er kort. Mange vil også vere omfatta av betre ferieordningar i heimlandet, slik at reglane ikkje blir tekne i bruk på dette punktet. Departementet ser likevel at det i visse tilfelle kan vere viktig at utanlandske arbeidstakarar også blir sikra rett til feriefritid, og at dette vil vere det korrekte etter direktivet. Departementet føreslår på denne bakgrunn at retten til både feriefritid og feriepengar skal omfattast av arbeidsmiljølova kap. XII B.

5.5 Lova om allmenngjøring av tariffavtaler

Lova gir høve til å gjere vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler, 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 allmenngjøring, kan tariffavtalen brukast for arbeidstakarar som utfører tilsvarande arbeid i Noreg, jf. allmenngjøringslova § 1 nr. 1.

Reglar om minstelønn er også omfatta av dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som utsende arbeidstakarar skal sikrast. Noreg har ingen lovfeste reglar om lønn i dag, men kan få det dersom slike føresegner er tekne med i ein tariffavtale som blir allmenngjord etter allmenngjøringslova. Arbeidstakarar som kjem inn under utsendingsreglane, skal også sikrast slike lønsvilkår. For å sikre det særskilde høvet til å nytte norske domstolar, slik det blir føreslått, også for føresegner etter allmenngjøringslova, er det nødvendig at dette går fram av reglane. *Kommunal- og regionaldepartementet* føreslo derfor i høyringsnotatet at allmenngjorde føresegner om minstelønn skulle vere omfatta av forslaget.

Formannen i Arbeidsretten seier i si høyringsfråsegn:

«I forhold til direktivets krav kan det derimot ikke legges til grunn at det er tilstrekkelig å la utkastets § 3 nr. 2 bare omfatte «bestemmelser om minstelønn». Direktivets art 3 para 1 annet strekpunkt må forstås slik at det retter seg mot alle slike vilkår som er oppregnet i para 1 litra a - g, hvis og i den utstrekning slike er fastsatt i «almengjort tariffavtale».»

Kommunal- og regionaldepartementet gjekk i høyringsnotatet ut frå at eventuelle andre føresegner om arbeids- og tilsetjingsvilkår som blir omfatta av eit vedtak om allmenngjøring etter allmenngjøringslova, ville gjelde dersom dei innebar gunstigare vilkår for arbeidstakarane, i tråd med § 73 M tredje leddet i forslaget. Departementet er likevel samd med formannen i Arbeidsretten i at dette neppe er tilstrekkeleg for å oppfylle kravet i direktivet, og føreslår at reglane for utsende arbeidstakarar omfattar allmenngjorde føresegner både når det gjeld lønn og arbeids- og tilsetjingsvilkår 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 tilsetjingsvilkår fastsette i tariffavtaler som ikkje er allmenngjorde, kan gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar.

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)

Dersom det ikkje finst ordningar for å allmenngjere tariffavtalar, kan statane, dersom dei ønskjer det, på visse vilkår ta arbeids- og tilsetjingsvilkår fastsette i tariffavtalar som ikkje er allmenngjorde, i bruk for utsende arbeidstakarar. Det gjeld som hovudregel berre for tariffavtalar innanfor byggjebransjen, slik det er definert i vedlegget til direktivet, jf. direktivet artikkel 3 nr. 8 andre leddet.

Dersom slike tariffavtalar skal leggjast til grunn, må det anten vere tariffavtalar som blir brukte generelt på alle tilsvarende verksemder innanfor det aktuelle geografiske området og innanfor det aktuelle yrket eller den aktuelle næringa, eller det må vere ein landsdekkjande tariffavtale inngått av dei mest representative arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane, t.d. ein landsdekkjande avtale mellom LO og NHO.

Føresetnaden er, etter direktivet, at det blir sikra likebehandling mellom utsendingsverksemdene og nasjonale verksemder i ein tilsvarende situasjon.

Noreg har eit system for å allmenngjere tariffavtalar i allmenngjeringslova. Det er usikkert om direktivet inneber at vi då er avskorne frå å leggje andre tariffavtalar til grunn, eller om artikkel 3 nr. 8 andre leddet kan brukast så lenge vi *faktisk* ikkje har allmenngjorde tariffavtalar.

I Noreg har vi ikkje, kanskje med nokre få unntak, tariffavtalar med den nødvendige utbreiinga. Men det er likevel ikkje sikkert at det ville ha vore føremålstenleg å lovfeste at vilkår i slike tariffavtalar skal takast i bruk for utsende arbeidstakarar.

Lønnsspørsmål er i Noreg i dag berre regulerte i individuelle arbeidsavtalar og i tariffavtalar. I tillegg til å hindre sosial dumping er eit av formåla med utsendingsdirektivet å hindre at utsendingsverksemder skaffar seg konkurransefordelar ved hjelp av eit lågt lønnsnivå. På denne bakgrunn vil det vere i tråd med formålet til direktivet å ta tariffavtalar i bruk også for slike verksemder, slik at dei blir pålagde å også følgje norske lønnsvilkår.

Kommunal- og regionaldepartementet er av fleire grunnar likevel i tvil om det er føremålstenleg å ta i bruk artikkel 3 nr. 8 andre leddet.

For det første vil det bli ein annan konstruksjon enn det ordinære partsforholdet som er vanleg mellom partane i ein tariffavtale. I eit møte mellom LO og departementet opplyste representantar for fleire store fagforbund at dei på sine respektive område meiner å ha temmeleg god kontroll med utanlandske verksemder som sender arbeidstakarar til Noreg. Utanlandske arbeidsgivarar inngår i stor grad avtalar med dei norske forbunda, slik at arbeidstakarane får dei same rettane som norske arbeidstakarar. Utanlandske arbeidstakarar kan også velje å melde seg inn i eit norsk fagforbund og på den måten bli omfatta av ein norsk tariffavtale. Departementet meiner at det er vanskeleg å ha oversikt over konsekvensane for dei ordningane som gjeld i dag, dersom ein lovfester at tariffavtlevilkår som ikkje er nærmare konkretiserte, skal leggjast til grunn mellom arbeidsgivaren og arbeidstakaren i eit utsendingsforhold. I prinsippet vil det vere det same som skjer dersom det blir gjort vedtak etter allmenngjeringslova. Forskjellen er at ein då tek heilt konkrete vilkår i bruk, som kan vere kjende på førehand for den utanlandske verksemda.

For det andre meiner departementet at ei ordning i tråd med forslaget frå LO kan bli vanskeleg å praktisere. Direktivet krev at det ikkje skal skje forskjellsbehandling mellom utsendingsverksemder og nasjonale verksemder i

Om lov om endringar 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)

ein tilsvarende situasjon. Dersom utsendingsverksemda gjennom lov blir pålagt å følgje tariffavtalevilkår, skal dei ikkje kome dårlegare ut enn nasjonale verksemder som er ubundne av tariffavtalen. Det må skje ei samanlikning med verksemder som er konkurransemessig i ein tilsvarende situasjon, dvs. verksemder av tilsvarende storleik som opererer på den same marknaden. Å gjere ei slik konkret samanlikning i kvart enkelt tilfelle kan vise seg å vere svært vanskeleg i praksis.

Departementet har på denne bakgrunn 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 allmenngjøringslova opnar for dersom det syner seg at utsende arbeidstakarar får dårlege lønnsvilkår i visse bransjar.

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

5.6 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

Norsk implementering av utsendingsdirektivet vil i utgangspunktet gjelde for utanlandske verksemder som sender ut arbeidstakarar til Noreg. Som eit ledd i plikta til å setje i verk eigna tiltak for å sikre at direktivet blir følgt, bør likevel dommar eller avgjerder frå styresmaktene i eit anna EØS-land mot ei norsk verksemd i samband med utsending av norske arbeidstakarar, kunne fullbyrdast i Noreg.

Avgjerder i sivile saker tekne av styresmaktene i eit anna EØS-land, kan etter gjeldande rett som hovudregel fullbyrdast i Noreg. Idømde straffesankisjonar kan i mindre grad fullbyrdast, m.a. fordi det er relativt få land som har ratifisert gyldighetskonvensjonen, sjå punkt 4.2.4. *Kommunal- og regionaldepartementet* føreslo derfor ei føresegn om at sanksjonar mot norske verksemder for brot på føresegn gitt i medhald av utsendingsdirektivet ved utsending av arbeidstakarar, skulle kunne fullbyrdast i Noreg.

Justisdepartementet uttaler om dette forslaget i si høyringsfråsegn:

«Vi er usikre på om en slik bestemmelse er nødvendig. Å åpne for fullbyrdelse i Norge av alle slags sanksjoner i andre EØS-land kan dessuten være betenkelig. Det krever en nærmere undersøkelse og

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)

vurdering av de aktuelle sanksjonene. Det bør derfor trolig overveies å sløyfe bestemmelsen.»

Kommunal- og regionaldepartementet har vurdert spørsmålet på nytt og er samtd i vurderinga til Justisdepartementet. 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 fullbyrding er, samtidig som det kan vere uheldig å innføre ein slik regel utan at konsekvensane heilt lèt seg fastslå. Kommunal- og regionaldepartementet vil derfor ikkje føreslå ein regel om fullbyrding av sanksjonar ilagde i utlandet mot verksemdar etablerte i Noreg.

5.7 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, arbeidsgivarar 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.

Informasjons- og tilsynsansvaret for dei aktuelle arbeids- og tilsetjingsvilkåra er spreidd på fleire instansar. For å oppfylle direktivet må det peikast ut ein instans som skal kunne gi samla informasjon innanfor det området direktivet omfattar, både til arbeidstakarar og til tilsvarende styresmakter i dei andre EØS-landa.

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.

Direktoratet for arbeidstilsynet har forståing for forslaget om å leggje oppgåva som samarbeidskontor til Arbeidstilsynet. Dei er samde med departementet når ein går ut frå at oppgåva ikkje vil føre til nemnande utviding av arbeidsoppgåvene, men dei peiker på at det er viktig å sjå ulike nye mindre arbeidsoppgåver som blir tillagde Arbeidstilsynet, i samanheng.

5.8 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 peikt på at det er usikkert i høve til gjeldande lovvalsreglar om ein nasjonal domstol vil bruke utanlandsk rett dersom det blir reist søksmål i heimlandet mot ei verksemd som har sendt arbeidstakarar ut av landet, for manglande etterleving av reglar etter utsendingsdirektivet i det landet arbeidstakarane har vore utsende til. Arbeidsgruppa har derfor føreslått at det i nasjonal rett blir innført ein uttrykkjeleg regel om at verksemdar som sender ut arbeidstakarar, skal følgje dei reglane som er gitt for å gjennomføre utsendingsdirektivet i det landet arbeidstakarane er utsende til.

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)

Kommunal- og regionaldepartementet har valt å følge forslaget frå arbeidsgruppa og føreslår ei føresegn som gir norske verksemdar 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.

LO føreslår i si høyringsfråsegn at utsendingsreglane må sikre at tillitsvalde får informasjon om utsende arbeidstakarar, helst før dei startar arbeidet, og rett til å gripe inn dersom reglane ikkje blir følgde.

Kommunal- og regionaldepartementet har forståing for forslaget frå *LO*. I møtet som blei halde mellom nokre av forbunda i *LO* og departementet, peikte forbunda på at dei har problem med å avdekkje omfanget av sosial dumping fordi dei ofte ikkje får informasjon om at utanlandske arbeidstakarar kjem til Noreg, eller dei får ikkje vite om det før arbeidsoppdraget er ferdig.

Reglane for utsende arbeidstakarar vil gjelde i mange ulike situasjonar. Reglane vil til dømes gjelde både der ei norsk verksemd hentar inn arbeidstakarar frå utlandet for å utføre arbeid innanfor sitt ordinære arbeidsområde, og der det blir henta inn arbeidstakarar for å utføre arbeid som ikkje har noko med dei ordinære arbeidsoppgåvene i verksemda å gjere. Det er elles ikkje noko vilkår at dei utsende arbeidstakarane skal utføre arbeid for ei norsk verksemd. Det vil etter det departementet kan sjå, vere vanskeleg å formulere ein regel om informasjon som dekkjer alle situasjonar.

Det finst allereie i dag ordningar som til ein viss grad sikrar tillitsvalde informasjon dersom ei verksemd skal bruke utanlandske arbeidstakarar, t.d. kan ein tariffbunden arbeidsgivar ha ei informasjonsplikt etter tariffavtalen. Forslaget til nye reglar for innleige av arbeidstakarar, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998-99), inneheld føresegnar om drøfting og forhandlingar. Også utsende arbeidstakarar kan kome inn under desse reglane, slik at arbeidstakarrepresentantane i verksemdene får informasjon om utsende arbeidstakarar.

Departementet har kome til at forslaget frå *LO* ikkje bør følgjast opp. Innanfor mange verksemdar finst det allereie ordningar som sikrar tillitsvalde informasjon. For andre situasjonar som kan kome inn under forslaget til føresegnar, vil det vere svært vanskeleg å gi reglar som kan brukast i praksis.

5.9 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.

For utsendingsperiodar som ikkje er over åtte dagar, *skal* det gjerast unntak frå reglane om minste tal på feriedagar med lønn og reglane om minstelønn og overtidsbetaling. Føresetnaden er for det første at utsendinga gjeld

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)

førstegongsmontering eller -installering som utgjør ein del av ein avtale om levering av varer, og som er nødvendig for å kunne ta vara i bruk. For det andre må arbeidet utførast av fag- eller spesialarbeidarar hos leverandøren. Unntaket skal ikkje gjelde for byggjearbeid som går fram av vedlegget til direktivet.

Ved utrekninga av lengda på utsendingsperioden skal ein ta omsyn til eventuelle tidlegare periodar der ein annan arbeidstakar har vore utsend for det same arbeidet.

Kommunal- og regionaldepartementet føreslo ein unntaksregel i tråd med direktivet. Unntaket omfattar også eventuelle føresegner 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 minste 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.

NHO uttaler i si høyringsfråsegn at når departementet føreslår at utsendingslova skal gjelde frå første dag, krev det ein klar definisjon av kva slags arbeidsoppdrag som fell inn under lova, og kva for arbeidsoppdrag som fell utanfor. Etter deira oppfatning kan ein unngå vanskelege grensetilfelle dersom ein bruker det høvet direktivet gir til å fastsetje unntaksreglar.

Kommunal- og regionaldepartementet ser ikkje noko stort behov for å følge 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.

5.10 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 føresegner om offentleg orden.

Om lov om endringar 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)

Føresegner som vedrører offentleg orden, er gjerne 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 føresegner inn i ei lov om utsende arbeidstakarar.

Etter reglane om «ordre public», jf. punkt 4.2.5, kan dessutan norske domstolar likevel bruke norsk rett på område der utanlandsk rett avvik sterkt frå norsk rettsoppfatning.

Artikkel 3 nr. 10 opnar også for at arbeids- og tilsetjingsvilkår fastsette i ein allmenngjord tariffavtale, kan takast i bruk for andre verksemder enn for byggeverksemd som går fram av vedlegget. Føresetnaden er at det blir sikra likebehandling mellom nasjonale og andre verksemder.

Etter hovudregelen i direktivet er det berre for byggebransjen at det skal kunne leggjast til grunn vilkår fastsette i ein allmenngjord tariffavtale. Årsaka er at det i Europa særleg er innanfor denne bransjen at utsending av arbeidstakarar skjer i noko særleg omfang. Departementet ser likevel ikkje at dette i seg sjølv gir grunnlag for å utelukke andre bransjar frå regelverket. I Noreg er det også svært mange utsende arbeidstakarar innanfor petroleumsverksemda. Lova bør derfor ikkje avgrense bruken av vilkår fastsette i ein allmenngjord tariffavtale til byggebransjen.

5.11 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 straffeføresegner. Det ville innebære at norske og utanlandske arbeidstakarar og arbeidsgivarar vert handsama på ulik måte. Brot på ferielova er t.d. ikkje sanksjonert med straff. Det må derfor fastsetjast at brot på dei nye reglane berre kan straffast i den mon brot mot dei reglane som er gjengitt i § 73 M første leddet, kan straffast.

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. En del av føresegnene i kap. XII B er av privatrettsleg karakter, og Arbeidstilsynet har som hovudregel ikkje tilsyn med dei privatrettslege delane av arbeidsmiljølova, som t.d. reglane om oppsigelsesvern. Arbeidstilsynet fører heller ikkje tilsyn med om føresegnene i ferielova blir overheldt. 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. Når det gjeld tilsynet med arbeidsmiljølova i petroleumsverksemda og med sysselsettingslova og likestillingslova, visast til det som er sagt foran i punkt 4.3.2. Dei same tilsynsordningane vil gjelde for utanlandske verksemder som kommer inn under dei nye reglane.

5.12 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. Etter forslaget skal § 73 P regulere situasjonen der norske arbeidsgivarar sender arbeidstakarar ut av Noreg, og § 55 D høyrer dermed systematisk heime i den same føresegna, sjølv om § 55 D ikkje gjeld for utsendingar som varar kortare enn ein månad og gjeld for utsendingar til land både utanfor og innanfor EØS.

Det er ikkje meint at dette skal føre til materielle endringar.

6 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.

Det må opprettast eit samarbeidskontor, og etter forslaget skal denne oppgåva leggjast til Direktoratet for arbeidstilsynet. Oppgåva til samarbeidskontoret vil først og fremst vere å informere om kva slags arbeids- og tilsetjingsvilkår som skal gjelde for arbeidstakarar som blir sende ut til Noreg. Det dreiar seg i hovudsak om lovfeste vilkår på område der Arbeidstilsynet allereie har ei rettleiingsplikt. Ansvaret som samarbeidskontor vil derfor berre innebære mindre administrative og økonomiske konsekvensar for Direktoratet for arbeidstilsynet. Departementet reknar med at direktoratet kan ta på seg oppgåva utan å bli tilført auka ressursar.

Konsekvensane av at utsende arbeidstakarar skal ha tilgang til norske domstolar, er det vanskeleg å seie noko om, for det er usikkert i kor stort omfang utsending skjer, og i kor stor grad det oppstår tvistar om arbeids- og tilsetjingsforhold. Talet på nye saker blir neppe særleg stort. Men dersom slike saker blir reiste for norske domstolar, er det norsk rett som skal leggjast til grunn. Det er lite truleg at forslaget vil innebære nokon særleg auke i arbeidsbyrda for norske domstolar.

Elles vil gjennomføringa ikkje ha nokon administrative eller økonomiske konsekvensar.

7 Merknader til endringane i arbeidsmiljølova

Til § 73 K Kva kapitlet skal omfatte

Til § 73 K første leddet

Føresegna tilsvarear i hovudsak artikkel 1 nr. 1 i direktivet og slår fast at reglane i kapittel XII B gjeld for utanlandske verksemder som sender arbeidstakarar til Noreg for mellombels arbeidsoppdrag.

Reglane gjeld for «utanlandsk verksemd». I dette uttrykket ligg det at reglane ikkje er avgrensa til verksemder innanfor EØS-området, men gjeld for *alle* utanlandske verksemder som sender ut arbeidstakarar til Noreg. Uttrykket er brukt for å oppfylle vilkåret i direktivet om at verksemder som er etablerte utanfor EØS-området, ikkje skal få ei gunstigare behandling enn verksemder innanfor EØS-området. Når verksemder også utanfor EØS-området er omfatta, vil det for arbeidstakarar frå desse landa bli eit tospora system, ved at også reglane om opphalds- og arbeidsløyve etter utlendingslovgivinga gjeld.

Omgrepet verksemd må forståast på same måten som etter arbeidsmiljølova, slik omgrepet er blitt fastlagt gjennom teori og gjennom retts- og forvaltningspraksis. I tvilstilfelle vil det vere naturleg også å ta omsyn til kva innhald omgrepet har i EF-retten. Etter konkurransereglane i EF-traktaten omfattar omgrepet verksemd alle fysiske eller juridiske personar som utfører aktivitetar av økonomisk eller kommersiell karakter. Det vil seie at det skal leggjast ei vid tolking av omgrepet til grunn. Formålet med reglane må også vurderast i denne samanheng.

Utsendinga skal skje i samband med tenesteyting. Omgrepet «tenesteyting» omfattar i denne samanheng alle typar arbeidsoppdrag og er ikkje avgrensa til ei tradisjonell forståing av uttrykket. Uttrykket er definert i EØS-avtalen artikkel 37. I denne artikkelen heiter det m.a. at ein skal forstå teneste som ei teneste ein vanlegvis yter mot betaling i den utstrekning tenesta ikkje kjem inn under reglane som gjeld for det frie varebyttet og den frie rørsleevna for kapital og personar.

Skal føresegnene takast i bruk, krevst det også at det eksisterer eit arbeidsforhold mellom *den utanlandske verksemda* og arbeidstakaren.

Til § 73 K andre leddet

Svalbard er ikkje omfatta av EØS-avtalen. Utanlandske arbeidstakarar som ønskjer å arbeide på Svalbard, anten dei kjem frå eit EØS-land eller eit land utanfor EØS, må derfor søke om løyve for opphald og arbeid etter dei føresegnene som elles gjeld for arbeidstakarar frå land utanfor EØS-området, jf. kap. 1. Det er dermed ikkje nødvendig å la føresegnene om utsende arbeidstakarar gjelde på Svalbard.

Til § 73 L Definisjonar

Til § 73 L første leddet

Føresegna tilsvarear artikkel 1 nr. 3 i direktivet.

Om lov om endringar 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)

Til § 73 L første leddet bokstav a

Første leddet bokstav a føreset at det blir inngått ein avtale mellom ei utanlandsk verksemd og ein tenestemottakar i Noreg. Føresetnaden om avtale med tenestemottakaren inneber at t.d. handelsreisande eller buss- og trailer-sjåførar normalt ikkje vil bli omfatta. Det same gjeld for journalistar som arbeider for ein utanlandsk arbeidsgivar. I kravet om at arbeidstakaren skal vere under leiing av den utanlandske verksemda, ligg at arbeidsgivaransvaret skal liggje på den utanlandske verksemda. Sjølv om det kan by på praktiske vanskar å utøve dagleg kontroll, er det likevel den utanlandske arbeidsgivaren som har det overordna ansvaret. Det er ikkje eit vilkår etter denne føresegna at arbeidstakarane blir sende ut til ei norsk verksemd.

Til § 73 L første leddet bokstav b

Første leddet bokstav b tek sikte på ein situasjon der ei utanlandsk verksemd er etablert i Noreg, t.d. i form av eit dotterselskap. Direktivet inneheld ingen føresegner om kva som skal reknast som eit konsern. Det må derfor avgjerast på bakgrunn av nasjonal rett, men formålet med direktivet tilseier at det må leggjast ei vid forståing til grunn.

Til § 73 L første leddet bokstav c

Første leddet bokstav c regulerer situasjonen ved utleige av arbeidskraft frå ei utanlandsk verksemd til ei verksemd i Noreg. Det er understreka i forordet punkt 19 i direktivet at direktivet ikkje inneber ei forplikting til å godkjenne vikarbyrå juridisk, og at den norske lovgivinga på dette området kan brukast på slike verksemder som sender ut arbeidstakarar til Noreg.

Til § 73 L andre leddet

Føresegna tilsvarear artikkel 2 i direktivet. Det er presisert i direktivet at det er den definisjonen av arbeidstakaromgrepet som gjeld i vertslandet, som skal leggjast til grunn. I norsk rett vil det vere naturleg å tolke omgrepet på same måten som i annan arbeidsrettsleg lovgiving, t.d. i arbeidsmiljølova og ferielova.

Arbeidet i Noreg skal utførast innanfor eit avgrensa tidsrom. Bortsett frå åttedagars-unntaket for installasjons- og monteringsarbeid, jf. § 73 K fjerde leddet, inneheld direktivet inga tidsmessig avgrensing. Reglane gjeld derfor frå første dag av ei utsending. Ramma for kor lenge ei utsending kan vare, er tidspunktet for når eit arbeidsforhold kan reknast for å ha fått så sterk tilknytning til Noreg at ikkje berre dei særlege føresegnene for utsende arbeidstakarar, men *heile* den norske arbeidsrettslege lovgivinga blir gjeldande. Dette følgjer av dei ulovfeste lovvalsreglane innanfor arbeidsretten, sjå punkt 4.2.3.

Til § 73 M Arbeids- og tilsetjingsvilkår

Til § 73 M første leddet

Føresegna tilsvarear artikkel 3 nr. 1 i direktivet. Departementet har valt å vise til alle føresegnene i norsk rett som gjeld på dei områda som er lista opp i artikkel 3 nr. 1 i direktivet, sjølv om nokre av reglane allereie gjeld for alle som utfø-

Om lov om endringar 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)

rer arbeid i Noreg. Opplistinga er særleg grunnlagt i informasjonsomsyn. Siktet målet er ikkje å gi noka uttømmende oversikt eller å gjere nokon endringar eller avgrensingar i høve til dei reglane som elles gjeld for arbeid eller arbeidsforhold i Noreg.

Mange av føresegnene som er omfatta av opplistinga, gir heimel for å fastsetje forskrifter. Der det er gitt forskrifter, vil også desse gjelde for utsende arbeidstakarar.

Til § 73 M første leddet bokstav a

Føresegnene i arbeidsmiljølova omfattar arbeidstid og kviletid, helse, tryggleik og hygiene på arbeidsplassen, vernetiltak for gravide og for barn og unge og permisjonsrettar for gravide og kvinner som nettopp har fødd. Departementet har etter forslag frå LO valt å la opplistinga også omfatte reglane om skriftleg arbeidsavtale. Dette vil vere eit viktig verkemiddel for arbeidstakarane for å gjere gjeldande retten til arbeids- og tilsetjingsvilkår.

Til § 73 M første leddet bokstav b

I samsvar med direktivet skal utsende arbeidstakarar sikrast det minste talet på feriedagar med lønn som gjeld etter dei nasjonale reglane. Det vil seie at reglane for utsende arbeidstakarar må omfatte retten både til feriepengar og feriefritid. I hovudsak er det retten til feriepengar som vil ha noko å seie i praksis for utsende arbeidstakarar, men ved lengre utsendingsperiodar kan også retten til feriefritid vere viktig.

Til § 73 M første leddet bokstav c

Syssetjingslova § 27 med tilhøyrande forskrift regulerer høvet til utleige av arbeidskraft.

Til § 73 M første leddet bokstav d

Det er berre dei føresegnene i likestillingslova som kan få innverknad på eit arbeidsforhold, som kan gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar. Føresegna i § 4 om likestilling ved tilsetjing vil sjeldan bli brukt, fordi tilsetjinga vil ha skjedd før arbeidstakaren blir send til Noreg. Men føresegna regulerer også eksisterande arbeidsforhold, ved at ein ikkje kan forskjellsbehandle nokon ved forfremming, oppseiing eller permittering.

Til § 73 M andre leddet

Etter artikkel 3 nr. 1 i direktivet skal arbeids- og tilsetjingsvilkår som er fastsette i tariffavtale med allmenn rettskraft, også gjerast gjeldande for utsende arbeidstakarar. Departementet føreslår at dette skal gjelde allmenngjorde tariffavtalar innanfor alle bransjar, ikkje berre innanfor byggjebransjen, jf. punkt 5.10. Dersom det blir gjort vedtak om allmenngjering, vil det nesten alltid omfatte føresegner om lønn, men også andre føresegner om arbeids- og tilsetjingsvilkår fastsette i eit vedtak om allmenngjering, skal gjelde for utsende arbeidstakarar. Dette følgjer allereie av allmenngjøringslova, men for at arbeidstakarane skal sikrast tilgang til norske domstolar, må det gå fram av kap. XII B at vedtak om allmenngjering også er omfatta av føresegnene.

Om lov om endringar 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)

Til § 73 M tredje leddet

Føresegna tilsvaret artikkel 1 nr. 4 i direktivet. I vurderinga av om arbeidstakaren er omfatta av gunstigare arbeids- og tilsetjingsvilkår, må det gjerast ei konkret samanlikning i høve til det enkelte arbeids- og tilsetjingsvilkåret som er omfatta av føresegnene i arbeidsmiljølova kap. XII B. Dersom arbeidstakaren t.d. er omfatta av ei gunstigare ferieordning enn den norske, er ikkje § 73 M første leddet bokstav b aktuell, medan dei andre føresegnene i § 73 M kan vere det.

Til § 73 M fjerde leddet

Føresegna tilsvaret artikkel 3 nr. 2 i direktivet. Det er føresegnene om betalt ferie, om overtidsbetaling og eventuelle føresegner om lønn som ikkje skal gjelde for den gruppa av arbeidstakarar som er omfatta av unntaket. Dei andre vilkåra i § 73 M skal gjelde også for desse arbeidstakarane. Dersom det blir treft vedtak etter allmenngjøringslova, skal det også etter den lova gjelde eit unntak for utsendingsperiodar som ikkje varer lenger enn åtte dagar.

§ 73 M femte leddet

Føresegna inneheld ein regel om korleis ein skal rekne utsendingsperioden i høve til åttedagarsunntaket. Formålet er å sikre at ein ikkje prøver å omgå reglane ved at det t.d. i samband med større installasjonsarbeid blir sendt ut arbeidstakarar for ei veke om gongen. Føresegna tilsvaret artikkel 3 nr. 6 i direktivet.

§ 73 M sjette leddet

Unntaket gjeld ikkje for byggjearbeid. Kva som i denne samanheng skal reknast som byggjearbeid, går fram av undervedlegg 1 til direktivet. Etter vedlegget er dette alt byggjearbeid i samband med oppføring, reparasjon, vedlikehald, ombygging, eller riving av bygningar, særleg desse typane av arbeid:

1. utgraving
2. grunnarbeid
3. byggjearbeid
4. montering og demontering av prefabrikerte element
5. innreiing eller installering
6. ombygging
7. renovering
8. reparasjon
9. demontering
10. riving
11. vedlikehald
12. oppussings-, målings- og reinhaldsarbeid
13. sanering

Til § 73 N Informasjon

Føresegna tilsvaret artikkel 4 i direktivet, men er også ein del av dei tiltaka som skal setjast i verk etter artikkel 5 for å sikre at direktivet blir følgd.

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)

Det skal peikast ut eit samarbeidskontor som skal ha ansvar for samarbeid mellom dei styresmaktene som har ansvar for å føre tilsyn med arbeids- og tilsetjingsvilkåra som er omfatta av kapittel XII B. Samarbeidskontoret skal kunne svare på førespurnader frå dei andre tilsynsorgana på spørsmål vedrørande utsending av arbeidstakarar over landegrensene, særleg om misbruk eller tilfelle av ulovleg verksemd. Samarbeidskontoret skal samarbeide med tilsvarande kontor i dei andre EØS-landa. Hjelpa skal vere gratis.

Samarbeidskontoret bør også kunne gi informasjon til arbeidstakarar, arbeidsgivarar eller deira organisasjonar om kva slags arbeids- og tilsetjingsvilkår som skal gjelde ved utsending til Noreg. Kontoret må også kunne gi informasjon dersom føresegner i allmenngjorde tariffavtalar skal gjelde.

Det må vere tilstrekkeleg at samarbeidskontoret kan vise vidare til rett forvaltningsorgan, eller til ein organisasjon dersom spørsmålet gjeld vilkår etter ein allmenngjord tariffavtale. Samarbeidskontoret skal først og fremst svare på førespurnader frå utlandet om norske vilkår. Norske arbeidsgivarar som skal sende arbeidstakarar ut, må vende seg til samarbeidskontoret i det aktuelle landet. Det kan ikkje vere eit krav at skriftleg informasjon skal vere tilgjengeleg på alle språk.

Kommunal- og regionaldepartementet ser det som naturleg at oppgåva som samarbeidskontor blir lagd til Direktoratet for arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har allereie rettleiings- og tilsynsoppgåver for dei fleste av dei arbeids- og tilsetjingsvilkåra som gjeld for utsende arbeidstakarar, og dei har utarbeidd informasjonsmaterieil på mange av områda, også på andre språk enn norsk.

Til § 73 O Domsmynd

Føresegna tilsvareer artikkel 6 i direktivet og inneber at arbeidstakarane kan velje kvar dei vil gå til søksmål, anten i vertslandet eller i det landet som er kompetent etter dei vanlege reglane om domsmynd. Føresegna er ikkje meint å avgrense den tilgangen arbeidstakarane alt har til domstolane. Det er for å gjere gjeldande retten til arbeids- og tilsetjingsvilkår etter § 73 M at utsende arbeidstakarar skal ha tilgang til norske domstolar.

Sjå også kap. 4.2.

Til § 73 P Utsending frå Noreg

Til § 73 P første leddet

Føresegna skal sikre at norske arbeidsgivarar som sender ut arbeidstakarar, følgjer dei reglane i utsendingslandet som er gitt for å gjennomføre utsendingsdirektivet, og at norske domstolar bruker slike reglar dersom ein norsk arbeidstakar reiser sak på grunnlag av tvist om arbeids- og tilsetjingsforhold i ein utsendingsperiode. Føresegna inneber at arbeidstakarane er sikra ein reell valfridom med omsyn til kvar dei vel å gå til sak ved eventuelle tvistar om arbeidsforholdet.

Til § 73 P andre og tredje leddet

Føresegna svarar til arbeidsmiljølova § 55 D, som blir føreslått flytta til kapittel XII B, fordi dette gjev betre samanheng i reglane. I motsetning til § 73 P første

Om lov om endringar 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)

leddet, gjeld denne føresegna for norske arbeidstakarar som blir sende ut til land både innanfor og utanfor EØS-området. Det er ikkje meint å gjere nokon materielle endringar.

Til § 73 Q Straffebestemmelser

Arbeidsmiljølova sine reglar om straff skal ikkje gjelde for dei andre lovene og forskriftene som er omfatta av forslaget. Ved brot på reglane er det den enskilde lov eller forskrift sine sanksjonsreglar som skal gjelde. Til dømes er det arbeidstakar sjølv som må gå til domstolane dersom han eller ho ikkje får dei rettane dei har krav på etter ferielova.

8 Merknader til endringa i allmenngjeringslova

Til § 3 første leddet første punktum

Etter forslaget til ny § 73 M fjerde leddet i arbeidsmiljølova, skal det i nokre nærare spesifiserte tilfelle gjerast unntak frå reglane om minste tal på feriedagar med lønn og reglane om minstelønn og overtidsbetaling for utsendingsperiodar som ikkje er over åtte dagar, sjå kap. 5.10. Unntaket omfattar også føresegner som skal nyttast i kraft av eventuelle vedtak etter allmenngjeringslova. Det er derfor nødvendig at det i allmenngjeringslova kjem fram at det må takast omsyn til reglane i arbeidsmiljølova kap. XII B når Tariffnemnda skal treffe vedtak.

9 Merknader til føresegner om ikraftsetjing

Det blir føreslått at Kongen får fullmakt til å fastsette tida for ikraftsetjing. Departementet tek likevel sikte på at ikraftsetjing bør skje raskt. Fristen for å implementere utsendingsdirektivet i norsk rett er 16. desember 1999.

Det vil vere tenleg at lova først blir gjort gjeldande for arbeidstakarar som blir utsende til Noreg etter at lova trer i kraft. Lova bør ikkje gjere endringar for arbeidstakarar som allereie er utsende til Noreg og har slutta avtaler om slik utsending. Endringane vil i alle fall ikkje få stor verknad fordi mange av dei arbeidsrettslege føresegnene likevel gjeld alle som arbeidar i Noreg, sjå nærare kap. 5.2.

Kommunal- og regionaldepartementet

t i l r å r :

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget 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).

Vi **HARALD**, Noregs Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjere 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 samsvar med eit framlagt forslag.

Tilråding frå Kommunal- og regionaldepartementet ligg ved.

Forslag 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 tjenes-

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)

- teytelsen 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.

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)

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 Rådskonferansen 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 tariffavtalerm.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).*

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)

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.

Vedlegg 1**Rådskonklusjon 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting**

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSKONKLUSJON 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 57 nr. 2 og artikkel 66,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen ¹⁾

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komite, ²⁾

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 189 B ³⁾ og ut fra følgende betraktninger:

1. I henhold til traktatens artikkel 3 bokstav c) er et av Fellesskapets mål å fjerne hindringer for den frie bevegelse for personer og tjenester mellom medlemsstatene.
2. Med hensyn til tjenesteyting er alle restriksjoner på grunnlag av nasjonalitet eller bostedskrav forbudt etter traktaten fra overgangsperiodens utløp.
3. Gjennomføringen av det indre marked skaper et dynamisk miljø for tjenesteyting over landegrensene ved å anspore et økende antall foretak til midlertidig å sende ut arbeidstakere for å utføre arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der de til vanlig er sysselsatt.
4. Tjenesteytingen kan bestå enten i at et foretak utfører arbeid for egen regning og under egen ledelse i henhold til avtale inngått mellom foretaket og mottakeren av tjenesteytelsene, eller i at arbeidstakere leies ut til et foretak i henhold til en offentlig eller privat avtale.
5. Slik fremming av tjenesteyting over landegrensene forutsetter rettfærdig konkurranse og tiltak som garanterer respekt for arbeidstakernes rettigheter.
6. Et arbeidsforhold som overskrider landegrensene, reiser problemer med hensyn til hvilken lovgivning som får anvendelse på arbeidsforholdet. Det er i partenes interesse å fastsette hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som skal gjelde for det aktuelle arbeidsforholdet.
7. Romakonvensjonen av 19. juni 1980 om hvilken lovgivning som får anvendelse på avtaleforpliktelser ⁴⁾, undertegnet av tolv medlemsstater, trådte i kraft 1. april 1991 i flertallet av medlemsstatene.
8. I konvensjonens artikkel 3 er det fastsatt som hovedregel at partene fritt skal kunne velge lovgivning. Dersom lovgivning ikke er valgt, skal arbeidsavtalen i samsvar med artikkel 6 nr. 2 reguleres av lovgivningen i

¹⁾ EFT nr. C 225 av 30.8.1991, s. 6, og EFT nr. C 187 av 9.7.1993, s. 5

²⁾ EFT nr. C 49 av 24.2.1992, s. 41.

³⁾ Europaparlamentsuttalelse av 10. februar 1993 (EFT nr. C 72 av 15.3.1993, s. 78), Rådets felles holdning av 3. juni 1996 (EFT nr. 220 av 29.7.1996, s. 1) og europaparlamentsbeslutning av 18. september 1996 (EFT nr. C 320 av 28.10.1996, s. 73.) Rådsbeslutning av 24. september 1996.

⁴⁾ EFT nr. L 266 av 9.10.1980, s. 1.

den stat der arbeidstakeren til vanlig utfører arbeid under oppfyllelsen av avtalen, selv om vedkommende er midlertidig utsendt til en annen stat eller, dersom arbeidstakeren ikke til vanlig utfører arbeid i en bestemt stat, av lovgivningen i den stat der det forretningssted som har ansatt vedkommende, befinner seg, med mindre det framgår av omstendighetene som helhet at avtalen er nærmere knyttet til en annen stat, da avtalen i så fall skal reguleres av lovgivningen i denne staten.

9. I samsvar med artikkel 6 nr. 1 i nevnte konvensjon skal partenes valg av lovgivning ikke føre til at arbeidstakeren fratras det vern som gis etter ufravikelige regler i den lovgivning som ville få anvendelse etter artikkelens nr. 2 dersom lovgivning ikke var valgt.
10. I artikkel 7 i nevnte konvensjon er det fastsatt at ufravikelige bestemmelser i en annen stats lovgivning, særlig lovgivningen i den medlemsstat til hvis territorium arbeidstakeren er midlertidig utsendt, på visse vilkår kan få anvendelse parallelt med den lovgivning som er erklært som gjeldende.
11. I samsvar med prinsippet om forrang for fellesskapsretten fastsatt i nevnte konvensjons artikkel 20 berører ikke konvensjonen anvendelsen av bestemmelser som på særskilte områder fastsetter lovvalgsregler for avtaleforpliktelser, og som er eller vil bli nedfelt i rettsakter fra De europeiske fellesskaps organer eller i nasjonal lovgivning harmonisert ved gjennomføring av slike rettsakter.
12. Fellesskapsretten er ikke til hinder for at medlemsstatene anvender sin lovgivning eller tariffavtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på personer som er ansatt, også midlertidig, på deres territorium, selv om arbeidsgiveren er etablert i en annen medlemsstat. Fellesskapsretten forbyr ikke medlemsstatene å sikre med egnede midler at disse reglene overholdes.
13. Medlemsstatenes lovgivning må samordnes for å fastsette en grunnstamme av ufravikelige regler for minimumsvern som skal overholdes i vertslandet av de arbeidsgivere som sender ut arbeidstakere som skal utføre midlertidig arbeid på territoriet til den medlemsstat der tjenestene ytes. Slik samordning kan oppnås bare ved hjelp av fellesskapsretten.
14. Tjenesteyteren bør overholde en grunnstamme av klart definerte verneregler, uten hensyn til varigheten av arbeidstakerens utsending.
15. Det bør fastsettes at reglene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år ikke får anvendelse i visse klart definerte tilfeller av montering og/eller installering.
16. Det bør også sikres en viss fleksibilitet i anvendelsen av bestemmelsene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år. Når utsendingen ikke varer mer enn én måned, kan medlemsstatene på visse vilkår fravike bestemmelsene om minstelønn eller gi mulighet til å fravike gjennom tariffavtaler. Dersom arbeidet som skal utføres, er av ubetydelig omfang, kan medlemsstatene fravike bestemmelsene om minstelønn og minste antall feriedager med lønn per år.
17. De ufravikelige reglene om minimumsvern som gjelder i vertsstaten, må ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne.
18. Prinsippet om at foretak etablert utenfor Fellesskapet ikke må få gunstigere behandling enn foretak etablert på en medlemsstats territorium, bør overholdes.
19. Med forbehold for andre bestemmelser i fellesskapsretten innebærer dette direktiv ikke en forpliktelse til å anerkjenne vikarbyråer juridisk, og

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)

det hindrer heller ikke at medlemsstatene anvender sin lovgivning om utleie av arbeidstakere og vikarbyråer til foretak som ikke er etablert på deres territorium, men som driver virksomhet der i forbindelse med tjenesteyting.

20. Dette direktiv berører verken de avtaler som er inngått av Fellesskapet med tredjestater eller medlemsstatenes lovgivning om den adgang tredjestaters tjenesteytere har til deres territorium. Dette direktiv berører heller ikke nasjonal lovgivning om innreise, opphold og arbeid for arbeidstakere fra tredjestater.
21. I rådsforordning (EØF) nr. 1408/71 av 14. juni 1971 om anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og deres familiemedlemmer som flytter innenfor Fellesskapet ⁵⁾ er det fastsatt bestemmelser som får anvendelse på trygdeytelser og -premier.
22. Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes lover om kollektive tiltak til forsvar for faglige og yrkesmessige interesser.
23. Vedkommende organer i de forskjellige medlemsstater må samarbeide ved anvendelsen av dette direktiv. Medlemsstatene må treffe egnede tiltak for tilfeller der dette direktiv ikke overholdes.
24. Det er nødvendig å sikre riktig anvendelse av dette direktiv og med henblikk på dette sørge for et nært samarbeid mellom Kommisjonen og medlemsstatene.
25. Seinest fem år etter at dette direktiv er vedtatt, må Kommisjonen gjennomgå gjennomføringsreglene for direktivet med sikte på å foreslå eventuelle nødvendige endringer.

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Virkeområde

1. Dette direktiv får anvendelse på foretak som er etablert i en medlemsstat, og som i forbindelse med tjenesteyting over landegrensene sender ut arbeidstakere i samsvar med nr. 3 til en medlemsstats territorium.
2. Dette direktiv får ikke anvendelse på foretak i handelsflåten med hensyn til skipsbesetningen.
3. Dette direktiv får anvendelse i den utstrekning foretakene nevnt i nr. 1 treffer et av følgende tiltak over landegrensene:
 - a) sender ut arbeidstakere til en medlemsstats territorium for egen regning og under egen ledelse i henhold til avtale inngått mellom utsendingsforetaket og mottakeren av tjenesteytelsene, som driver virksomhet i denne medlemsstaten, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsforetaket og arbeidstakeren i utsendingsperioden, eller
 - b) sender ut arbeidstakere til en medlemsstats territorium, til et forretningssted eller til et foretak som eies av gruppen, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsforetaket og arbeidstakeren i utsendingsperioden, eller

⁵⁾ EFT nr. L 149 av 5.7.1971, s. 2. Forordningen sist endret ved forordning (EF) nr. 3096/95 (EFT nr. L 335 av 30.12.1995, s. 10).

- c) i egenskap av vikarbyrå eller i egenskap av virksomhet som stiller en arbeidstaker til rådighet, sender ut en arbeidstaker til et brukerforetak som er etablert eller driver virksomhet på en medlemsstats territorium, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom vikarbyrået eller foretaket som stiller en arbeidstaker til rådighet, og arbeidstakeren i utsendingsperioden.
4. Foretak etablert i en ikke-medlemsstat, skal ikke gis gunstigere behandling enn foretak etablert i en medlemsstat.

Artikkel 2

Definisjon

1. I dette direktiv menes med utsendt arbeidstaker en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der vedkommende til vanlig arbeider.
2. I dette direktiv defineres arbeidstaker på samme måte som i lovgivningen til den medlemsstat arbeidstakeren er utsendt til.

Artikkel 3

Arbeids- og ansettelsesvilkår

1. Medlemsstatene skal påse at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1, uansett hvilken lovgivning som gjelder for arbeidsforholdet, på områdene nedenfor sikrer arbeidstakere som er utsendt til deres territorium, de arbeids- og ansettelsesvilkår som i medlemsstaten der arbeidet utføres, er fastsatt
 - ved lov eller forskrift og/eller
 - ved tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet i henhold til nr. 8, i den utstrekning de angår virksomhet som er nevnt i vedlegget:
 - a) lengste arbeidstid og korteste hviletid,
 - b) minste antall feriedager med lønn per år,
 - c) minstelønn, herunder overtidsbetaling; dette gjelder ikke for supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger,
 - d) vilkår for utleie av arbeidstakere, særlig gjennom vikarbyråer,
 - e) helse, sikkerhet og hygiene på arbeidsplassen,
 - f) vernetiltak med hensyn til arbeids- og ansettelsesvilkår for gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, for barn og for ungdom,
 - g) likebehandling av kvinner og menn og andre bestemmelser om likebehandling.

I dette direktiv defineres begrepet minstelønn nevnt i nr. 1 bokstav c) i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat arbeidstakeren er utsendt til.

2. I tilfelle av førstegangsmontering og/eller første installering som utgjør en integrerende del av en avtale om levering av varer, som er nødvendig for å kunne ta de leverte varene i bruk, og som utføres av leverandørforetakets faglærte arbeidere og/eller spesialarbeidere, får nr. 1 annet strek-

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)

- punkt bokstav b) og c) ikke anvendelse dersom utsendingsperioden ikke overstiger åtte dager. Denne bestemmelse får ikke anvendelse på byggearbeid oppført i vedlegget.
3. Medlemsstatene kan etter konsultasjon med partene i arbeidslivet i samsvar med tradisjon og praksis i hver medlemsstat vedta ikke å anvende nr. 1 annet strekpunkt bokstav c) i de tilfeller som er nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b), når utsendingens varighet ikke overstiger én måned.
 4. Medlemsstatene kan i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis fastsette at det kan gjøres unntak fra nr. 1 annet strekpunkt bokstav c) i tilfellene nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b) og fra vedtak gjort av en medlemsstat i henhold til nr. 3 i denne artikkel ved tariffavtaler i henhold til nr. 8 i denne artikkel for én eller flere virksomhetssektorer dersom utsendingens varighet ikke overstiger én måned.
 5. Medlemsstatene kan fastsette at det kan gjøres unntak fra nr. 1 annet strekpunkt bokstav b) og c) i tilfellene nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav a) og b) når omfanget av det arbeid som skal utføres, er ubetydelig. Medlemsstater som benytter seg av muligheten nevnt i første ledd, skal fastsette kriterier som må oppfylles for at omfanget av arbeidet som skal utføres, skal kunne betraktes som «ubetydelig».
 6. Utsendingens varighet skal beregnes på grunnlag av en referanseperiode på ett år fra begynnelsen av utsendingen. Ved slik beregning skal det tas hensyn til eventuelle tidligere perioder der stillingen har vært besatt av en utsendt arbeidstaker.
 7. Nr. 1 - 6 skal ikke være til hinder for at det anvendes arbeids- og ansettelsesvilkår som er gunstigere for arbeidstakerne. Ytelser som gjelder spesielt for utsendingen, skal betraktes som en del av minstelønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji.
 8. Med «tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som er erklært å ha allmenn gyldighet» menes tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som må overholdes av alle foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring. Dersom det ikke finnes ordninger for å erklære at tariffavtaler eller voldgiftskjennelser skal ha allmenn gyldighet i henhold til første ledd, kan medlemsstatene, dersom de ønsker det, basere seg på
 - tariffavtaler eller voldgiftskjennelser som generelt anvendes på alle tilsvarende foretak i det aktuelle geografiske område og innenfor det aktuelle yrke eller den aktuelle næring, og/eller
 - tariffavtaler som er inngått av de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på nasjonalt plan, og som anvendes på hele det nasjonale territorium,

forutsatt at det ved anvendelsen av dem på foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1 på områdene oppført i nr. 1 første ledd i denne artikkel sikres likebehandling av disse foretakene og de øvrige foretakene nevnt i dette ledd som er i en tilsvarende situasjon.

Likebehandling i henhold til denne artikkel skal anses å foreligge dersom nasjonale foretak i en tilsvarende situasjon

- på det aktuelle arbeidssted eller i den aktuelle sektor er underlagt samme forpliktelser som utsendingsforetakene på områdene nevnt i nr. 1 første ledd og
- er pålagt å oppfylle slike forpliktelser med samme virkninger.

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)

9. Medlemsstatene kan fastsette at foretakene nevnt i artikkel 1 nr. 1 må sikre arbeidstakerne nevnt i artikkel 1 nr. 3 bokstav c) de vilkår som gjelder for vikarer i den medlemsstat der arbeidet utføres.
10. Dette direktiv er ikke til hinder for at medlemsstatene i henhold til traktaten på grunnlag av likebehandling kan pålegge nasjonale foretak og andre staters foretak
 - arbeids- og ansettelsesvilkår på andre områder enn dem som er nevnt i nr. 1 første ledd, når det dreier seg om bestemmelser om offentlig orden,
 - arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i tariffavtaler eller voldgiftskjennelser i henhold til nr. 8 for annen virksomhet enn den som er nevnt i vedlegget.

Artikkel 4

Samarbeid om informasjon

1. Ved gjennomføringen av dette direktiv skal medlemsstatene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis utpeke ett eller flere samarbeidskontorer eller én eller flere vedkommende nasjonale myndigheter.
2. Medlemsstatene skal sørge for samarbeid mellom de offentlige myndigheter som i samsvar med nasjonal lovgivning er ansvarlige for å føre tilsyn med arbeids- og ansettelsesvilkårene nevnt i artikkel 3. Slikt samarbeid skal særlig bestå i å besvare grunngitte anmodninger om informasjon fra slike myndigheter om utleie av arbeidstakere over landegrensene, herunder henvendelser om åpenbart misbruk eller mulige tilfeller av ulovlig virksomhet over landegrensene. Kommisjonen og de offentlige myndigheter nevnt i første ledd skal samarbeide nært for å gjennomgå eventuelle vanskeligheter som måtte oppstå ved gjennomføringen av artikkel 3 nr. 10. Gjensidig administrativ bistand skal gis gratis.
3. Hver medlemsstat skal treffe egnede tiltak for å gjøre informasjonen om arbeids- og ansettelsesvilkår nevnt i artikkel 3 allment tilgjengelig.
4. Hver medlemsstat skal underrette de øvrige medlemsstater og Kommisjonen om samarbeidskontorene og/eller de vedkommende myndigheter nevnt i nr. 1.

Artikkel 5

Tiltak

Medlemsstatene skal treffe egnede tiltak i tilfelle av manglende overholdelse av dette direktiv.

De skal særlig påse at arbeidstakere og/eller deres representanter har egnede ordninger til rådighet med henblikk på overholdelse av forpliktelsene fastsatt i dette direktiv.

Artikkel 6

Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkårene sikret i artikkel 3 kan det innledes rettergang i den medlemsstat til hvis territorium arbeidstakeren er eller har vært utsendt, uten at det berører retten til å innlede rettergang i en annen stat i samsvar med eksisterende internasjonale konvensjoner om domsmyndighet.

Artikkel 7

Gjennomføring

Medlemsstatene skal vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, innen 16. desember 1999. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunnjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

Artikkel 8

Gjennomgåelse ved Kommisjonen

Innen 16. desember 2001 skal Kommisjonen gjennomgå gjennomføringsreglene for dette direktiv med henblikk på å foreslå eventuelle nødvendige endringer for Rådet.

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)

Artikkel 9

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 16. desember 1991

For Europaparlamentet	For Rådet
K. Hänsch	I. Yates
Formann	Formann

Den virksomhet som er nevnt i artikkel 3 nr. 1 annet strekpunkt, omfatter alt byggearbeid i forbindelse med oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger, særlig følgende arbeid:

1. utgraving
 2. grunnarbeid
 3. byggearbeid
 4. montering og demontering av prefabrikkerte elementer
 5. innredning eller installering
 6. ombygging
 7. renovering
 8. reparasjon
 9. demontering
 10. riving
 11. vedlikehold
 12. oppussings-, malings- og renholdsarbeid
 13. sanering
-
-