

USTAWA 1993-06-04 nr 58: Ustawa nr 58 z dnia 4 czerwca 1993 roku o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy itp. (allmenngjøringsloven).

DATA: LOV-1993-06-04-58
MINISTERSTWO: Ministerstwo Pracy (Arbeidsdepartementet, AD)
PUBLIKACJA: Avd I 1993 477
WEJŚCIE W ŻYCIE: 2010-12-20
OSTATNIA ZMIANA: [LOV-2009-06-19-42](#) fra 2010-01-01
ZASTĘPUJE:
KOD-SYS: C10, BG06b
KOD BRANŻY: 93501
SKRÓT TYTUŁU: Allmenngjøringsloven

Najważniejsze przepisy

SPIS TREŚCI

[Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. \(allmenngjøringsloven\).](#)

[§ 1. Lovens formål](#)

[§ 2. Lovens virkeområde](#)

[§ 3. Tariffnemnda](#)

[§ 4. Krav om allmenngjøring av tariffavtaler mv.](#)

[§ 5. Vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.](#)

[§ 6. Vedtakets innhold](#)

[§ 7. Vedtakets gyldighetstid](#)

[§ 8. Vilkår for å videreføre vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.](#)

[§ 9. Saksbehandling](#)

[§ 10. Opplysningsplikt](#)

[§ 11. Tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår](#)

[§ 12. Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere](#)

[§ 13. Solidaransvar for oppdragsgivere](#)

[§ 14. Boikott](#)

[§ 15. Straff](#)

[§ 16. Ikrafttredden](#)

Ustawa nr 58 z dnia 4 czerwca 1993 roku o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy itp. (allmenngjøringsloven).

Tytuł ustawy został zmieniony ustawą nr 63 z dnia 24 listopada 2006 r. (wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2006 na mocy rezolucji nr 1294 z dnia 24 listopada 2006 r.)

§ 1. *Cel ustawy*

Celem ustawy jest zapewnienie pracownikom zagranicznym takich samych warunków płacy i pracy, jakie obowiązują w przypadku pracowników norweskich, a także przeciwdziałanie praktykom ograniczającym konkurencję na rynku pracy w Norwegii.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.)

§ 2. *Zakres obowiązywania ustawy*

1. *(Pracownicy w Norwegii)*

Przepisy ustawy stosuje się do ustalania warunków płacy i pracy dla pracowników świadczących pracę na rzecz innych podmiotów w Norwegii. Ministerstwo wydaje przepisy dotyczące zastosowania ustawy w stosunku do pracowników oddelegowanych, por. § 1-7 ustawy o środowisku pracy (arbeidsmiljøloven).

2. *(Pracownicy na statkach itp.)*

Ustawa dotyczy pracowników na statkach i ruchomych urządzeniach pod banderą norweską. Ustawa nie dotyczy jednak pracowników na statkach wpisanych do norweskiego międzynarodowego rejestru statków, zgodnie z ustawą nr 48 z dnia 12 czerwca 1987 roku.

3. *(Działalność w przemyśle naftowym)*

Ustawa obejmuje działalność w przemyśle naftowym odbywającą się na wewnętrznych norweskich wodach przybrzeżnych, na norweskich morskich wodach terytorialnych i na norweskiej części szelfu kontynentalnego, na którą składają się badania, odwierty poszukiwawcze, wydobycie, przerób oraz transport rurociągowy, a także związana z tym działalność pomocnicza. Z zastrzeżeniem tych ograniczeń ustawa dotyczy także urządzeń ruchomych pod banderą obcą. Ustawa obejmuje operacje podwodne z udziałem ludzi przeprowadzane w przemyśle naftowym, wykonywane ze statku lub z innego urządzenia.

Ministerstwo może w drodze decyzji rozszerzyć zakres obowiązywania ustawy na działalność w przemyśle naftowym odbywającą się pod banderą norweską na szelfie kontynentalnym należącym do innego kraju, a także na statki pod obcą banderą prowadzące prace konstrukcyjne, rurociągowy lub konserwacyjny na norweskim szelfie kontynentalnym.

Ustawa obejmuje również działalność oraz urządzenia wymienione w nr 3 ustępu pierwszego, na obszarze poza szelfem kontynentalnym, o ile wynika to z prawa międzynarodowego lub specjalnej umowy zawartej z innym państwem.

4. *(Svalbard)*

Ustawa nie obowiązuje na Svalbardzie.

5. (Obowiązki ustawy)

Ustawa obejmuje warunki pracy wymienione w tym paragrafie, nawet jeżeli warunki pracy poza tym są regulowane prawem innego państwa.

Zmienione ustawami nr 62 z dnia 17 czerwca 2005 r. (wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2006 r. na mocy rezolucji nr 609 z dnia 17 czerwca 2005 r.), oraz nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 1-2.

§ 3. Komisja do Spraw Układów Zbiorowych Pracy

Król powołuje Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy (Tariffnemnda). Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy składa się z przewodniczącego oraz 4 innych stałych członków. Członkowie, wraz ze swoimi osobistymi zastępcami, są powoływani na okres trzech lat. Jeden z członków reprezentuje interesy pracowników, a jeden interesy pracodawców.

Ponadto ministerstwo powołuje jednego członka z ramienia organizacji, która składa wniosek do Komisji i jednego członka reprezentującego drugą stronę układu zbiorowego pracy, którego stosowanie ma zostać rozszerzone, o ile obie strony nie są stałymi członkami Komisji ds. Układów Zbiorowych Pracy, por. ustęp pierwszy. Członkowie ci powołani są do indywidualnych spraw zgodnie z sugestiami stron.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 2.

§ 4. Wniosek o rozszerzenie stosowania układów zbiorowych pracy itp.

Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy podejmuje decyzję o otwarciu postępowania w sprawie rozszerzenia stosowania zbiorowego układu pracy wyłącznie po złożeniu wniosku o rozszerzenie stosowania zbiorowego układu pracy przez organizację pracowników lub organizację pracodawców będących stroną w układzie i mającą prawo do nominacji zgodnie z ustawą nr 1 z dnia 5 maja 1927 roku o sporach dotyczących stosunku pracy § 11. Wyłącznie takie organizacje mogą wnosić o to, aby Komisja rozpatrzyła wniosek o rozszerzenie stosowania.

Organizacja, o której mowa w ustępie pierwszym, jest zobowiązana do przedłożenia dokumentacji w sposób wiarygodny potwierdzającej spełnienie warunków prawnych wymaganych w związku z wydaniem decyzji o rozszerzeniu stosowania, o której mowa w § 5. Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy może z własnej inicjatywy podjąć decyzję o rozszerzeniu stosowania, jeżeli ze względów ogólnych zaistnieje potrzeba takiej regulacji prawnej.

Zmienione ustawami nr 3 z dnia 7 stycznia 2000 r. (wchodzi w życie z dniem 7 stycznia 2000 r. na mocy rezolucji nr 13 z dnia 7 stycznia 2000 r.), nr 62 z dnia 17 czerwca 2005 r. (wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2006 r. na mocy

rezolucji nr 609 z dnia 17 czerwca 2005 r.), nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 3.

§ 5. Decyzja o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy itp.

Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy może podjąć decyzję stanowiącą, że obowiązujący w całym kraju układ zbiorowy pracy w całości lub częściowo obejmować będzie wszystkich pracowników świadczących pracę takiego rodzaju, jakiego dotyczy układ zbiorowy, dla danej branży lub części branży, z ograniczeniami, jakie wynikają z § 1-7 ustawy o środowisku pracy.

Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy może podjąć taką decyzję, jeżeli udokumentowano, że pracownicy zagraniczni wykonują lub mogą wykonywać pracę na warunkach, które łącznie oceniając są gorsze od warunków ustalonych w obowiązujących w całym kraju układach zbiorowych pracy dla danego zawodu lub branży, lub odbiegają od tego, co uznawane jest za normalne w danym miejscu i dla danego zawodu.

Dodane ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.).

§ 6. Treść decyzji

Decyzja o rozszerzeniu stosowania wydana zgodnie z § 5 może dotyczyć wyłącznie tych części układu zbiorowego pracy, które regulują warunki płacy i pracy poszczególnych pracowników. W szczególnych przypadkach Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy może ustalić inne warunki płacy i pracy niż wynikające z układu zbiorowego pracy.

Jeżeli Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy uzna za konieczne ustalenie warunków płacy i pracy w dziedzinach objętych innymi regulacjami prawnymi, musi mieć to szczególne uzasadnienie.

Oprócz informacji wymienionych w § 38 ustęp pierwszy, lit. a i b ustawy o postępowaniu administracyjnym (forvaltningsloven), decyzja Komisji musi zawierać:

- a) szczegółowe określenie tych postanowień układu zbiorowego pracy, które podlegają rozszerzeniu stosowania oraz tych postanowień dotyczących warunków płacy i pracy, które ustalane są na mocy wyżej wymienionego ustępu pierwszego lub drugiego,
- b) postanowienia dotyczące czasu wejścia w życie decyzji.

Warunki płacy i pracy ustalone na mocy decyzji Komisji ds. Układów Zbiorowych Pracy obowiązują jako niezmiennicze warunki minimalne w każdym stosunku pracy pomiędzy pracownikiem objętym decyzją, a jego pracodawcą.

Dodane ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.).

§ 7. Czas ważności decyzji

Decyzja zgodnie z § 5 obowiązuje do chwili podjęcia nowej decyzji przez Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy. Decyzja przestaje jednakże obowiązywać, jeżeli strony układu zbiorowego pracy nie zażądają wydania nowej decyzji przed upływem jednego miesiąca od chwili zastąpienia układu zbiorowego pracy nowym układem.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 4.

§ 8. Warunki przeniesienia decyzji o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy itp.

Jeżeli strona układu zbiorowego obowiązującego na podstawie decyzji o rozszerzeniu stosowania, zażąda wydania nowej decyzji o rozszerzeniu stosowania w tej samej sprawie, Komisja ds. Układów Zbiorowych Pracy może podjąć taką decyzję bez konieczności przedłożenia nowej dokumentacji stwierdzającej warunki płacy i pracy w branży.

Dodane ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.).

§ 9. Postępowanie

Procedury rozpatrywania spraw przez Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy podlegają przepisom ustawy z dnia 10 lutego 1967 roku o postępowaniu administracyjnym (forvaltningsloven), z zastrzeżeniem, że sprawy mogą być rozpatrywane na rozprawach. Król może ustalić szczegółowe zasady dotyczące procedur rozpatrywania spraw przez Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy, w tym zasady odbiegające od przepisów ustawy o postępowaniu administracyjnym.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 6.

§ 10. Obowiązek udzielania informacji

Na polecenie Komisji ds. Układów Zbiorowych Pracy władze publiczne mają obowiązek udostępnić, z pominięciem obowiązku dochowania tajemnicy, wszystkie informacje na temat warunków płacy i pracy, jakie Komisja uzna za niezbędne w związku z przygotowaniem do rozpatrzenia sprawy. Ten sam obowiązek spoczywa na pracodawcy, na osobie prowadzącej przedsiębiorstwo w imieniu pracodawcy, na pracownikach przedsiębiorstwa oraz na każdej innej osobie powiązanej z przedsiębiorstwem.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 7.

§ 11. Nadzór nad warunkami płacy i pracy

Inspekcja Pracy (Arbeidstilsynet) nadzoruje realizację warunków płacy i pracy wynikających z decyzji o rozszerzeniu stosowania. Inspekcja Pracy prowadzi również nadzór nad realizacją zobowiązań zleceniodawcy wynikających z postanowień § 12.

Inspekcja Pracy wydaje polecenia i podejmuje w poszczególnych sprawach inne decyzje, które są niezbędne dla realizacji postanowień o rozszerzeniu stosowania oraz zgodnie z obowiązkami określonymi w § 12. Postanowienia § 18-6 ustawy o środowisku pracy (arbeidsmiljøloven) ustęp pierwszy, drugi, szósty, siódmy i ósmy oraz §§ 18-7 i 18-8 stosuje się odpowiednio w przypadku nadzoru, którego dotyczy niniejsza ustawa. Ewentualnego zleceniodawcę należy również zapoznać z poleceniami i innymi decyzjami.

Każdy, kto podlega nadzorowi zgodnie z rozporządzeniem, obowiązany jest na żądanie Inspekcji Pracy, bez zastosowania obowiązku dochowania tajemnicy, udostępnić informacje, jakie uznane zostały za niezbędne dla realizacji nadzoru. Żądanie udostępnienia takich informacji może być również wystosowane wobec innych publicznych instytucji nadzoru, bez zastosowania obowiązującego w innych przypadkach obowiązku dochowania tajemnicy. Inspekcja Pracy może zgłosić policji przypadki naruszenia tego rozporządzenia.

Urząd ds. Bezpieczeństwa Pracy w Przemysle Naftowym (Petroleumstilsynet) sprawuje w ramach swoich kompetencji analogiczną odpowiedzialność za nadzór oraz posiada kompetencje zgodne z ustaleniami w ustępie pierwszym, drugim i trzecim.

Każdy, kto podlega nadzorowi zgodnie z ustępem pierwszym, obowiązany jest na żądanie męża zaufania reprezentującego zleceniodawcę, z pominięciem obowiązującego w innych przypadkach obowiązku dochowania tajemnicy, udostępnić informacje dotyczące warunków płacy i pracy dotyczących pracowników w przedsiębiorstwach świadczących pracę objętą decyzją o rozszerzeniu stosowania. Wglądu takiego może zażądać mąż zaufania reprezentujący organizację będącą stroną w układzie zbiorowym pracy, którego stosowanie podlega rozszerzeniu.

Mąż zaufania ma obowiązek dochowania tajemnicy w stosunku do informacji, jakie uzyska na mocy ustępu piątego. Obowiązek dochowania tajemnicy nie dotyczy władz mających prawo nadzoru, por. ustęp pierwszy i czwarty. Mąż zaufania może skorzystać z prawa do wglądu jedynie w celu zbadania czy decyzja o rozszerzeniu stosowania została wdrożona.

Ministerstwo może w drodze rozporządzenia ustalić szczegółowe zasady dotyczące prawa do wglądu, obowiązku dochowania tajemnicy oraz ewentualnego korzystania z pomocy doradców.

Dodane ustawą nr 66 z dnia 2 lipca 2004 r. (wchodzi w życie z dniem 1 października 2004 r. na mocy rezolucji nr 1068 z dnia 2 lipca 2004 r.), zmieniono nr paragrafu z § 8 na § 9, zmienione ustawami nr 63 z dnia 24 listopada 2006 r. (wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2006 r. na mocy rezolucji nr 1294 z dnia 24 listopada 2006), nr 42 z dnia 29 czerwca 2007 r. (wchodzi w życie z dniem 14 marca 2008 r. na mocy rezolucji nr 200 z dnia 29 lutego 2008 r.), nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 8.

§ 12. Odpowiedzialność za informowanie i nadzór spoczywająca na zleceniodawcach

Ministerstwo może wydać przepisy stanowiące, że zleceniodawca związany umową ze zleceniobiorcą musi poinformować go o obowiązkach wynikających z przepisów dotyczących rozszerzenia stosowania układów zbiorowych pracy, a także że zleceniodawca obowiązany jest do nadzoru wywiązywania się z tych obowiązków przez zleceniobiorcę.

Dodane ustawą nr 63 z dnia 24 listopada 2006 r. (wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2006 r. na mocy rezolucji nr 1294 z dnia 24 listopada 2006 r.), zmieniono nr paragrafu z § 9 na § 10, zmienione ustawą nr 42 z dnia 29 czerwca 2007 r. (wchodzi w życie z dniem 14 marca 2008 r. na mocy rezolucji nr 200 z dnia 29 lutego 2008 r.), nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 9.

§ 13. Odpowiedzialność solidarna zleceniodawców

Wykonawcy i podwykonawcy najmu podwykonawcę lub najmu pracowników do wykonania pracy, odpowiadają w taki sam sposób jak poręczyciele za wypłacanie pracownikom zatrudnionym przez podwykonawcę przedsiębiorstwa wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z przepisami ustawy o rozszerzeniu stosowania układów zbiorowych pracy oraz za wypłacanie wynagrodzenia za czas przysługującego prawnie płatnego urlopu wypoczynkowego, por. ustawa nr 21 o urlopach pracowniczych z dnia 29 kwietnia 1988 roku.

Pracownik obowiązany jest do złożenia pisemnego roszczenia wobec odpowiedzialnego solidarnie nie później niż trzy miesiące po terminie wypłaty wynagrodzenia. Termin wypłaty wynagrodzenia za czas przysługującego prawnie płatnego urlopu wypoczynkowego reguluje ustawa nr 21 o urlopach pracowniczych z dnia 29 kwietnia 1988 roku. Odpowiedzialny solidarnie obowiązany jest do wypłaty roszczenia w ciągu trzech tygodni od daty wpłynięcia roszczenia. Odpowiedzialny solidarnie obowiązany jest do niezwłocznego i nie później niż przed upływem trzech tygodni pisemnego powiadomienia o roszczeniu pozostałych odpowiedzialnych wykonawców i podwykonawców.

Odpowiedzialny solidarnie może odmówić wypłaty roszczenia jeżeli pracownik wiedział, że warunkiem zlecenia było to, że za wypłatę wynagrodzenia itp. w całości lub częściowo odpowiedzialny jest odpowiedzialny solidarnie.

Ministerstwo może wydać przepisy ustalające szczegółowe zasady dotyczące odpowiedzialności. Ministerstwo może również wydać przepisy stanowiące o nałożeniu odpowiedzialności solidarnej na przedsiębiorstwo zamawiające produkt lub rezultat, jeżeli tego wymagają szczególne okoliczności. Nie dotyczy to zleceniodawcy, który jest konsumentem.

Dodane ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2010 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.).

§ 14. Bojkot

Organizacja wymieniona w § 4 może zastosować bojkot mający na celu

zmuszenie pracodawcy do spełnienia zobowiązań wynikających z decyzji podjętej na mocy § 5, z pominięciem przeszkód nałożonych przez ograniczenia wynikające z ustawy o bojkocie (boikottloven) § 2, lit. c, przykład drugi i trzeci.

Ponadto obowiązują przepisy ustawy nr 1 o bojkocie z dnia 5 grudnia 1947 roku.

Zmienione ustawą nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 5.

§ 15. Przepisy karne

Pracodawca, który celowo lub przez zaniedbanie nie realizuje decyzji podjętej przez Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy, podlega karze grzywny. To samo dotyczy osoby, która w imieniu pracodawcy prowadzi przedsiębiorstwo.

Pokrzywdzeni pracownicy lub ich związki zawodowe mogą wnieść pozew cywilny zgodnie z przepisami rozdziału 28 kodeksu karnego (straffeprosessloven).

Uchylenie się od wykonania poleceń określonych w § 10 karane jest grzywną.

Zmienione ustawami nr 66 z dnia 2 lipca 2004 r. (wchodzi w życie z dniem 1 października 2004 r. na mocy rezolucji nr 1068 z dnia 2 lipca 2004 r.), zmieniono nr paragrafu z § 9, nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 10.

§ 16. Wejście w życie

Ustawa wchodzi w życie z chwilą podjęcia decyzji przez Króla¹.

Zmienione ustawami nr 66 z dnia 2 lipca 2004 r. (wchodzi w życie z dniem 1 października 2004 r. na mocy rezolucji nr 1068 z dnia 2 lipca 2004 r.), zmieniono nr paragrafu z § 9, nr 63 z dnia 24 listopada 2006 r. (wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2006 na mocy rezolucji nr 1294 z dnia 24 listopada 2006 r.), zmieniono nr paragrafu z § 10, nr 42 z dnia 19 czerwca 2009 r. (wchodzi w życie z dniem 1 września 2009 r. na mocy rezolucji nr 841 z dnia 19 czerwca 2009 r.), zmieniono nr paragrafu z § 11.

ⁱ Ostatnie uaktualnienie bazy danych 18 maja 2010.

¹ Wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1994 r. na mocy rezolucji nr 535 z dnia 18 czerwca 1993 r.