

Bendrojo kolektyvinių sutarčių keleiviniam ir kelioniniam transportui taikymo vadovas

Šis vadovas suteikia informacijos apie Bendrojo taikymo nuostatų nutartį ir apie tai, kaip Norvegijos darbo inspekcija kontroliuoja šių nutarčių laikymąsi. Vadovas daugiausiai skirtas kelioninio transporto kompanijoms bei kelioninio transporto paslaugų užsakovams.

Vadove remiamasi :

- *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for persontransport med turbil („Bendrojo kolektyvinių sutarčių keleiviniam ir kelioniniam transportui taikymo nuostatomis“)* (šiuo metu prieinama tik norvegų kalba)
- **Darbo kodekso 1–7 str.**
- **Nuostatomis dėl išsiunčiamų darbuotojų**
- *Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter („Nuostatomis dėl darbo užmokesčio ir valstybinių darbo sutarčių sąlygų“)* (šiuo metu prieinama tik norvegų kalba)
- *Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett („Nuostatomis dėl informavimo ir įpareigojimo kontroliuoti bei teisės susipažinti su informacija“)* (šiuo metu prieinama tik norvegų kalba)

Ką apima Bendrojo taikymo nuostatos?

Bendrojo taikymo nuostatos suteikia darbuotojams, atitinkantiems nuostatas, teisę reikalauti bendrųjų darbo užmokesčio bei darbo sąlygų. Nuostatas atitinkantys darbdaviai įpareigojami darbuotojams užtikrinti:

- **išmokėti nustatytą minimalų darbo užmokestį.**
Atlyginimų komisija, remdamasi audito duomenimis, gali pakeisti tarifą. Susipažinti su naujausiais minimalių darbo užmokesčių tarifais galite interneto svetainėje:
www.arbeidstilsynet.no/minimumwage
- **suteikti darbuotojui maitinimą ir nakvynę arba padengti su tuo susijusias išlaidas pagal sutartį.**

Darbo užmokestis išmokamas remiantis darbo laiku, apibrėžtu *Forskrift om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport („Vairuotojų ir kitų kelių transporto darbuotojų darbo laiko nuostatose“)*



(norvegiškas trumpinys – FATS) (šiuo metu prieinama tik norvegų kalba). Darbuotojams, dirbantiems su keleiviniu transportu, kuriems negalioja FATS, atlyginimas bus mokamas pagal darbo valandas, kaip nurodyta Darbo kodekso 10 str. Darbo užmokesčiu laikomas atlygis už atliktą darbą. Išlaidų padengimas nelaikomas darbo užmokesčiu. T. y. kompensacija už, pvz., kelionės, maitinimosi ir nakvynės išlaidas, remiantis nuostatomis, neskaičiuojama kaip minimalaus darbo užmokesčio dalis.

Nuostatų galiojimo sritis

Nuostatos galioja darbuotojams įmonėse, kurios teikia keleivinio transporto paslaugas tolimojo susisiekimo autobusais arba autobusais, kai transportavimui nereikia gauti leidimo konkursiniu keliu, remiantis Profesinio transporto įstatymo 8 str.

Nuoroda į Profesinio transporto įstatymo 8 str. yra skirta siekiant apriboti nuostatas maršrutinio keleivinio transporto atžvilgiu, kuris jau yra gavęs leidimą viešojo konkurso keliu.

Nuostatos negalioja asmenims, vykdantiems individualią veiklą, praktikantams ir asmenims, dalyvaujantiems specialiose darbo rinkos programose.

Užsienio įmonės

Darbuotojams, įdarbintiems įmonėse už Norvegijos ribų, galioja Darbo kodekso 1–7 str. ir jų nuostatos dėl išsiunčiamų darbuotojų, ir šios nuostatos reguliuoja ar ir kokie Norvegijos įstatymai yra taikytini.

Kai užsienio įmonės Norvegijoje atlieka su keleiviniu transportu susijusį darbą, tai paprastai vyksta tarptautinio transporto ir (arba) kabotažo forma.

Bendrojo taikymo nuostatos galioja tik esant kabotažui, žr. 2 str. pirmą dalį. Kabotažu laikoma, kai užsienio transporto įmonė užsiima laikina kelioninio transporto veikla, kai keleiviai įlipa ir (arba) išlipa Norvegijoje. Tarptautinis transportas nepatenka į nuostatų galiojimo sritį. Tarptautiniu transportu laikoma, kai atliekami užsakymai, kertant valstybių ribas, kai išvažiuojama iš transportuotojo valstybės ir kelionė baigiama kitoje valstybėje. Transportavimas, prasidedantis ir baigiantis toje pačioje valstybėje, tačiau kai keleiviai įlipa ar išlipa kitoje valstybėje, laikomas tarptautiniu transportu.

Nuostatų išimtys

Nuostatos negalioja, kai darbdavys gali pagrįsti, kad darbuotojas iš esmės turi naudingesnes darbo užmokesčio ir darbo sąlygas, remiantis sutartimi arba remiantis tos šalies teise, kuri galioja darbo santykių



atžvilgiu. Išimtinės nuostatos apima atvejus, kai vairuotojas gauna kitas atlygio formas už atliktą darbą, pvz., procentinį užmokestį arba užmokestį, mokamą laukiant kito užsakymo. Reikalaujama, kad tokiu atveju būtų prekės arba paslaugos, kurias galima įskaičiuoti kaip darbo užmokesčio dalį ir kurios sudaro pagrindą, apskaičiuojant atostoginius, mokesčius ir socialines išmokas.

Darbo užmokesčio ir darbo sąlygos, sudėjus kartu, turi atitikti nuostatas. Darbo užmokesčio ir darbo sąlygos gali neatitikti vieno ar daugiau nuostatų punktų, tačiau vertinant bendrai turi būti naudingos ir sudaryti geresnes darbo sąlygas. Pavyzdžiui, valandinis darbo užmokestis gali būti kiek mažesnis nei nuostatose nurodytas minimalus tarifas, tačiau numatoma, kad darbuotojas kitomis formomis gaus kompensacijas, susijusias su atliktu darbu. Mažesnis valandinis tarifas gali būti kompensuojamas padengiant išlaidas.

Dokumentacijos reikalavimai

Darbo inspekcija, remiantis **Bendrojo darbo užmokesčio sutarčių ir pan. taikymo įstatymo 11 str.**, turi teisę iš įmonių reikalauti reikalingų duomenų. Kai kuriuos dokumentus vairuotojas įpareigotas turėti transporto priemonėje. Darbo inspekcija taip pat gali prašyti kitokios dokumentacijos, kurios vairuotojas neįpareigotas turėti su savimi, tačiau kurią naudinga turėti siekiant užtikrinti efektyvesnę inspektavimą visų procese dalyvaujančių šalių atžvilgiu.

Įmonė yra įpareigota užtikrinti šią transporto priemonės dokumentaciją:

- Duomenis apie vairavimo ir poilsio laiką
- Vairuotojo pažymėjimą ir kvalifikacijos pažymėjimą (pvz., profesinio transporto kvalifikacijos pažymėjimą ar kitą galiojantį vairuotojo tapatybės dokumentą)
- Transporto pažymėjimą (galioja visoms – tiek užsienio, tiek Norvegijos – transporto priemonėms)
- Transportavimo leidimą
- Dvišalę sutartį tarp Norvegijos ir konkrečios valstybės, arba specialųjį leidimą, jeigu transportuotojas įsikūręs ne EEE valstybėje
- Neskaitant leidimo, daugeliu transportavimo atvejų Norvegijos valstybinės institucijos reikalauja kontrolės dokumento / keleivių sąrašo.

Užsienio įmonės, siunčiančios į Norvegiją darbuotojus su darbu susijusiais reikalais, privalo transporto priemonėje pateikti tokią dokumentaciją:

- Darbo sutartis
- Darbo valandų apžvalgą
- Algalapius

Šie dokumentai turi būti pateikti raštu arba elektroniniu pavidalu norvegų, švedų, danų arba anglų kalba.



Siekiant, kad inspektavimas būtų atliktas greičiau, vairuotojui su savimi vertėtų turėti:

- Darbo užmokesčio apskaičiavimo / darbo sutartį arba kitą dokumentą, nurodantį, kad vairuotojui išmokamas bendrai taikomas minimalus darbo užmokestis bei maistpinigiai, vairuojant Norvegijoje.
- Sudarytą sutartį dėl maitinimosi ir nakvynės išlaidų padengimo.
- Dokumentaciją, kurioje pateikiami duomenys apie darbo laiką Norvegijoje, žr. Forskrift om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport mv. („**Vairuotojų ir kitų kelių transporto darbuotojų darbo laiko nuostatos**“) (norvegiškas trumpinys – FATS) (šiuo metu priinama tik norvegų kalba) 6 str. arba Darbo kodekso 10–7 str. Šie dokumentai būtini, kad Darbo inspekcija galėtų patikrinti, ar darbuotojai gauna Norvegijoje bendrai taikomą darbo užmokestį už darbo laiką.
- Kitas galimas sutartis dėl vidurkio apskaičiavimo, kuriose nurodoma, kad darbuotojui mokamas Norvegijoje bendrai taikomas minimalus darbo užmokestis už atliktą darbą.

Darbo inspekcijos veikla

Vairuotojų / įmonės inspektavimas

Darbo inspekcija, bendradarbiaudama su Valstybine kelių direkcija ir kitomis institucijomis, atlieka kontrolę keliuose. Sustabdytų vairuotojų paprašoma pateikti dokumentus, įrodančius, kad jie gauna bendruosius tarifus atitinkantį darbo užmokestį ir maistpinigius už Norvegijoje atliekamo darbo dalį, taip pat darbo valandų apžvalgą.

Darbo inspekcijos tolesnė kontrolė priklauso nuo to, kokius dokumentus vairuotojas pateikia, kai jį sustabdo, ir ką tie dokumentai nurodo.

Jeigu vairuotojas dokumentais gali įrodyti, kad jam mokamas bendrai taikomas darbo užmokestis ir maistpinigiai, kontrolė baigiama inspekcijos ataskaita, kuri siunčiama vairuotojo darbdaviui.

Jei vairuotojas negali pateikti dokumentų, suteikiančių Darbo inspekcijai galimybę patikrinti jo darbo užmokesčio ir (arba) maistpinigių, Darbo inspekcija gali nusiųsti laišką darbdaviui, reikalaudama pateikti reikiamus dokumentus.

Jei nustatomi nuostatų pažeidimai, Darbo inspekcija gali iškelti reikalavimus įmonei. Tuo atveju, kai nustatomi šiurkštūs pažeidimai arba įtariama, kad jų gali būti, Darbo inspekcija gali skirti baudą už pažeidimus arba pranešti apie įmonę teisės saugos institucijoms. Tokiu atveju įmonei gresia baudos arba areštas iki vienerių metų arba areštas iki trijų metų, jei esama ypač sunkinančių aplinkybių.

Darbo inspekcija keičiasi duomenimis su inspekcijomis kitose šalyse tais atvejais, kai vairuotojas yra



išsiunčiamas. Darbo inspekcija, pasitelkdama tarptautines sistemas, gali kreiptis dėl duomenų apie kontroliuojamas įmones suteikimo, pvz., kas yra įmonės savininkai.

Vertindama išmokamo darbo užmokesčio dokumentaciją, Darbo inspekcija remiasi kontrolės / inspekcijos metu esančiais valiutų kursais.

Užsakovų ir pagrindinių tiekėjų inspektavimas

Darbo inspekcija tikrina transporto paslaugų užsakovus ir pagrindinius tiekėjus, siekdama užtikrinti Informavimo ir įpareigojimo kontroliuoti bei teisės gauti informaciją nuostatų laikymąsi. Valstybiniam užsakovams taip pat galioja Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter („Darbo užmokesčio ir valstybinių darbo sutarčių darbo sąlygų nuostatos“) (šiuo metu prieinama tik norvegų kalba).

Informavimo įpareigojimas apima tai, kad transporto paslaugų užsakovas savo sutartyje su tiekėju nurodo, kad darbuotojas gaus Bendrojo taikymo nuostatas atitinkantį darbo užmokestį. Tiekėjas taip pat įpareigotas informuoti, jei sudaro sutartį su šalutiniais tiekėjais.

Įpareigojimas kontroliuoti apima tai, kad pagrindinis tiekėjas (tais atvejais, kai nėra šalutinių tiekėjų) turi kontrolės sistemas ir tvarką ir, jei reikia, tikrina, ar tiekėjas laikosi Bendrojo taikymo nuostatų.

Įpareigojimas kontroliuoti įvykdomas, kai, pvz., darbo sutartyje paminima, kad tiekėjo darbuotojai gauna mažiausiai tokias darbo užmokesčio ir darbo sąlygas, kurios atitinka Bendrojo taikymo nuostatas, ir kad tai užtikrinama gaunant dokumentus, patvirtinančius darbuotojo darbo užmokestį ir maistpinigius. Todėl būtina laikytis tokios tvarkos ar sistemos, kuri užtikrintų šio įpareigojimo vykdymą. Nereikalaujama atskiro įpareigojimo kontroliuoti aprašo, jis gali būti kitų valdybos ar tvarkos dokumentų dalis.

Tačiau Darbo inspekcija kelia reikalavimus, kad užsakovo sistema arba tvarka užtikrintų, jog tiekėjai, siekdami laikytis Bendrojo taikymo nuostatų, galėtų atskleisti tiekėjo pažeidimus. Tais atvejais, kai dirbama su šalutiniais tiekėjais, Darbo inspekcija tikrina, ar pagrindiniai tiekėjai laikosi savo įsipareigojimo informuoti ir kontroliuoti.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nuostatos nesuteikia užsakovui teisės kontroliuoti tiekėją. Jos taip pat nesuteikia galimybės taikyti sankcijų, esant Bendrojo taikymo nuostatų pažeidimams. Užsakovas ir pagrindinis tiekėjas tokią galimybę įgyja sutarties sąlygomis. Tiekėjai ir šalutiniai tiekėjai taip pat kartu ir atskirai prisiima atsakomybę už darbo užmokesčio išmokėjimą, remiantis Bendrojo taikymo nuostatomis, ir sukauptus atostoginius, žr. **Bendrojo taikymo įstatymo 13 str.**

Pažeidus nuostatas, Darbo inspekcija gali kelti reikalavimus, skirti baudą arba pranešti apie įmonę teisėsaugos institucijoms. Pirkėjui arba pagrindiniam tiekėjui taip pat gali būti taikoma baudžiamoji atsakomybė už bendrininkavimą pažeidžiant Bendrojo taikymo įstatymą.



Įgaliotųjų asmenų teisė gauti informaciją

Pagal Bendrojo taikymo nuostatas, pagrindinio tiekėjo įgaliotieji asmenys turi teisę gauti informaciją apie darbo užmokesčio ir darbo sąlygas, galiojančias šalutinių tiekėjų įmonėse. Jei nėra pagrindinio tiekėjo įgaliotųjų asmenų, artimiausio šalutinio tiekėjo įgaliotieji asmenys turi teisę gauti informaciją iš aptariamo šalutinio tiekėjo šalutinių tiekėjų. Teisė į informaciją suteikia įgaliotiesiems asmenims galimybę užtikrinti, kad įmonės laikytųsi Bendrojo taikymo nuostatų.

Įmonė turi pateikti dokumentus, kad darbo užmokesčio ir darbo sąlygos atitinka Bendrojo taikymo nuostatas, kai įgaliotieji asmenys paprašo įrodyti tai raštiškai. Teisė į informaciją galioja visoms grandims.

Prašymas suteikti informaciją turi būti pateikiamas raštu. Jame turi būti nurodyta, kokį pagrindą prašyti informacijos turi įgaliotasis asmuo ir su kokiomis įmonėmis bei darbuotojų grupėmis tai susiję. Galima reikalauti informacijos tik apie darbuotojus, atliekančius darbą nuostatų apibrėžtoje veiklos srityje.

Duomenys apie darbo užmokesčio ir darbo sąlygas turi būti dokumentuojami darbo sutarties, algalapių ir grafikų kopijomis.

Teisės gauti informaciją nutarimas įpareigoja pagrindinį tiekėją surinkti duomenis apie darbo užmokesčio ir darbo sąlygas iš šalutinių tiekėjų bei perduoti juos įgaliotiems asmenims. Taip pat kaip ir kontrolės įpareigojimu, užsakovas turėtų sutartimi reguliuoti įsipareigojimą suteikti duomenis, jų surinkimo eigą ir teikimą, bei galimas sankcijas, jei šio įsipareigojimo nesilaikoma.

Kiekvienas asmuo, gaunantis duomenis apie darbo užmokesčių ir darbo sąlygas, remiantis nuostatomis privalo laikytis konfidencialumo žr. **nuostatų 11 str.**

Jeigu įgaliotieji asmenys aptinka Bendrojo taikymo nuostatų pažeidimų ir apie tai informuoja įmonę, o ji pažeidimų neištaiso, jie gali apie tai informuoti Darbo inspekciją, ir tai nebus laikoma konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimu.

