

Informator o upowszechnianiu układów zbiorowych w drogowym turystycznym przewozie osobowym

Niniejszy przewodnik jest źródłem informacji na temat przepisów rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych oraz sposobu ich kontroli i egzekwowania przez Państwową Inspekcję Pracy. Przewodnik skierowany jest przede wszystkim do turystycznych firm przewozowych oraz podmiotów zamawiających usługi takich firm.

Przewodnik opiera się na następujących dokumentach:

- **Rozporządzenie o upowszechnianiu układów zbiorowych w drogowym turystycznym przewozie osobowym**
- **§ 1-7 ustawy o środowisku pracy**
- **Rozporządzenie o pracownikach delegowanych**
- **Rozporządzenie o warunkach wynagrodzenia i pracy dla umów publicznych**
- **Rozporządzenie o obowiązku informacji o warunkach płacy i pracy, obowiązku przestrzegania rozporządzeń o upowszechnianiu układów zbiorowych oraz o prawie do wglądu w informacje**

Co oznacza rozporządzenie o upowszechnianiu układów zbiorowych?

Rozporządzenie o upowszechnianiu układów zbiorowych daje pracownikom objętym tym rozporządzeniem prawo do upowszechnionych warunków płacy i pracy. Dla pracodawców, którzy są objęci rozporządzeniem, oznacza ono obowiązek zapewnienia, iż pracownicy:

- **otrzymują powszechnie obowiązujące wynagrodzenie minimalne**
Komisja. ds. Układów Zbiorowych Pracy może zmienić stawkę na podstawie rewizji układu zbiorowego. Aktualne informacje na temat stawek wynagrodzenia minimalnego znajdują się na stronie: www.arbeidstilsynet.no/minimumwage
- **pracodawca zapewnia wyżywienie i zakwaterowanie lub pokrywa związane z tym wydatki na podstawie umowy**

Wynagrodzenie wypłaca się na podstawie czasu pracy, tak jak określono w rozporządzeniu **o czasie pracy dla kierowców i innych pracowników transportu drogowego (FATS)**. Pracownicy przewożący osoby pojazdami turystycznymi, ale nieobjęci FATS, mają prawo do wynagrodzenia za czas pracy zgodnie z definicją zawartą w rozdziale 10 ustawy o środowisku pracy. Przez wynagrodzenie rozumie się



wynagrodzenie za pracę. Pokrycie kosztów nie jest częścią wynagrodzenia. Oznacza to, że rekompensata z tytułu poniesionych kosztów np. podróży, wyżywienia i noclegu nie wlicza się do minimalnego wynagrodzenia, o którym mówi rozporządzenie.

Zakres obowiązywania rozporządzenia

Rozporządzenie ma zastosowanie do pracowników firm przewożących osoby pojazdami turystycznymi lub autobusami, gdy taki przewóz nie wymaga przyznania pozwolenia w drodze przetargu zgodnie z § 8 ustawy transportowej (yrkestransportlova).

Odniesienie do § 8 ustawy transportowej (yrkestransportlova) ma na celu zawęzić zakres podmiotowy rozporządzenia tak, by nie obejmowało transportu osób po stałych trasach, dla którego zostało przyznane pozwolenie w drodze przetargu publicznego.

Rozporządzenie nie obejmuje osób samozatrudnionych, uczniów oraz osób objętych programem rynku pracy.

Podmioty zagraniczne

Pracownicy, którzy są zatrudnieni w firmach mających siedziby poza Norwegią, objęci są § 1-7 ustawy o środowisku pracy oraz rozporządzeniem o pracownikach oddelegowanych, które to określają czy oraz które norweskie przepisy mają zastosowanie.

W przypadku firm zagranicznych wykonujących transport turystyczny na terenie Norwegii, odbywa się to zwykle na zasadzie transportu międzynarodowego i/lub przewozu kabotażowego.

Rozporządzenie o upowszechnianiu układów zbiorowych dotyczy tylko przewozu kabotażowego, por. § 2 ust. 1. Przewóz kabotażowy odbywa się wówczas, gdy zagraniczny przedsiębiorca transportowy prowadzi tymczasowy transport pojazdami turystycznymi, który obejmuje wsiadanie i wysiadanie pasażerów na terenie Norwegii. Rozporządzenie nie obejmuje transportu międzynarodowego. Poprzez transport międzynarodowy rozumie się zlecenia przewozowe, które obejmują przejazd przez granicę państw, to jest przede wszystkim przewóz, którego punktem początkowym jest państwo przewoźnika, a punktem końcowym jest inne państwo. Przewóz, którego punkt początkowy i końcowy jest w tym samym kraju, lecz podczas którego pasażerowie są zabierani lub wysadzani w innym państwie, jest także transportem międzynarodowym.

Odstępstwo od rozporządzenia

Rozporządzenie nie obowiązuje w przypadku, gdy pracodawca może uprawdopodobnić, iż pracownik ma ogólnie rzecz biorąc lepsze warunki wynagrodzenia i pracy w umowie o pracę lub zgodnie z prawem danego kraju, które obowiązują dla stosunku zatrudnienia. Odstępstwo od przepisów ma objąć przypadki, w których kierowca otrzymuje inne formy wynagrodzenia za pracę, takie jak na przykład prowizja czy odprawa. Wymogiem



jest, iż muszą to być dobra lub świadczenia, które zwykle wchodzi w skład wynagrodzenia i stanowią podstawę obliczenia świadczenia urlopowego, podatku i zabezpieczeń społecznych.

Warunki wynagrodzenia i pracy mają w ujęciu całościowym pozostawać zgodne z rozporządzeniem. Warunki wynagrodzenia i pracy mogą odbiegać od jednego lub kilku punktów rozporządzenia, lecz w ujęciu całościowym muszą być one równie dobre lub lepsze. Przykładowo, wynagrodzenie godzinowe może być nieco niższe niż najniższe wynagrodzenie określone rozporządzeniem pod warunkiem, że pracownik otrzymuje inne formy wynagrodzenia za wykonaną pracę. Pokrywanie kosztów w żaden sposób nie może stanowić rekompensaty z tytułu niższej stawki godzinowej.

Wymogi co do dokumentacji

Państwowa Inspekcja Pracy może zgodnie z **§ 11 ustawy o upowszechnianiu układów zbiorowych** zażądać od firm wymaganych informacji. Kierowca ma obowiązek posiadania w pojeździe niektórych z tych dokumentów. Państwowa Inspekcja Pracy może też zażądać okazania w późniejszym terminie innej dokumentacji, której to kierowca nie ma obowiązku posiadania w pojeździe, lecz którą warto mieć ze sobą, po to aby kontrola przebiegała bardziej efektywnie dla wszystkich stron.

Firmy mają obowiązek zapewnić, iż w pojeździe znajduje się następująca dokumentacja:

- Ewidencja czasu prowadzenia pojazdu i odpoczynku
- Prawo jazdy oraz certyfikat kompetencji zawodowych (np. certyfikat kompetencji zawodowych dla kierowców zawodowych lub inny ważny dokument identyfikacyjny kierowcy)
- Karta pojazdu (dotyczy zarówno pojazdów norweskich, jak i zagranicznych)
- Pozwolenie na przewóz osób
- Obustronna umowa pomiędzy Norwegią a danym państwem, lub specjalne pozwolenie, jeżeli przewoźnik posiada działalność na terenie kraju spoza EOG.

Ponadto norweskie władze wymagają dla większości przewozów dokumentu kontrolnego/listy pasażerów.

Przedsiębiorstwa zagraniczne wysyłające pracowników do Norwegii w celu świadczenia usług mają obowiązek zapewnić obecność następujących dokumentów w pojeździe:

- Umowa o pracę
- Zestawienie czasu pracy
- Odcinki wypłaty wynagrodzeń

Dokumenty te muszą być okazane w formie pisemnej lub elektronicznej w języku norweskim, szwedzkim, duńskim lub angielskim.

W celu umożliwienia przeprowadzenia szybkiej kontroli dobrze jest, aby kierowca miał ze sobą:

- Wyliczenie wynagrodzenia/umowę o pracę lub inną dokumentację, z której wynika, że kierowca otrzymuje upowszechnione minimalne wynagrodzenie za prowadzenie pojazdu w Norwegii.
- Umowę o pokrycie kosztów żywienia i noclegów.
- Udokumentowany czas pracy w Norwegii zgodnie z **Rozporządzeniem o czasie pracy dla**



kierowców i innych pracowników transportu drogowego itd. (FATS) § 6-1 lub § 10-7 ustawy o środowisku pracy. Jest to konieczne po to, aby Państwowa Inspekcja Pracy mogła skontrolować, czy pracownicy otrzymują upowszechnione wynagrodzenie za czas pracy w Norwegii.

- Ewentualne umowy o uśrednianiu czasu pracy, z których wynika, że pracownik otrzymuje upowszechnione wynagrodzenie minimalne za pracę wykonaną w Norwegii.

Kontrola i egzekwowanie przepisów przez Państwową Inspekcję Pracy

Kontrola kierowców/firm

Państwowa Inspekcja Pracy będzie prowadziła kontrole na drogach przy współpracy m.in. Krajowego Zarządu Dróg (Statens vegvesen). Kierowcy, którzy zostaną zatrzymani na drodze, zostaną poproszeni o przedłożenie dokumentacji, z której musi wynikać, iż otrzymują upowszechnione stawki wynagrodzenia, a także umowy o wyżywieniu i noclegach za tę część zlecenia, która wykonywana jest na terenie Norwegii, jak również o zestawienie godzin pracy.

Działania podjęte w dalszej kolejności przez Państwową Inspekcję Pracy będą zależały od rodzaju przedłożonej w czasie kontroli dokumentacji oraz informacji, jakie zawiera ta dokumentacja.

Jeżeli kierowca udokumentuje, iż otrzymuje upowszechnione stawki wynagrodzenia i posiada umowę o wyżywieniu i noclegach, kontrola zakończy się na raporcie pokontrolnym przesłanym do jego pracodawcy.

Jeżeli kierowca nie przedłoży dokumentacji, która umożliwi Państwowej Inspekcji Pracy skontrolowanie jego wynagrodzenia i/lub wypłacanych diet, Państwowa Inspekcja Pracy może wysłać pracodawcy pismo z żądaniem przesłania odpowiedniej dokumentacji.

W przypadku stwierdzenia naruszenia rozporządzenia, Państwowa Inspekcja Pracy może wydać firmie nakaz. W przypadku stwierdzenia poważnego naruszenia rozporządzenia, lub w przypadku podejrzenia poważnego naruszenia rozporządzenia, Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć karę za naruszenie przepisów lub złożyć zawiadomienie o przestępstwie. Firma ryzykuje w ten sposób otrzymanie kary grzywny lub kary pozbawienia wolności do jednego roku lub do trzech lat w przypadku okoliczności szczególnie zaostrzających.

W przypadku kierowców będących pracownikami delegowanymi Państwowa Inspekcja Pracy wymienia informacje z organami kontrolnymi w innych krajach. Państwowa Inspekcja Pracy może w ramach systemów międzynarodowych wysłać zapytanie na temat podmiotu, u którego trwa kontrola, na przykład na temat jego właścicieli.

Przy ocenie dokumentacji wypłaconego wynagrodzenia Państwowa Inspekcja Pracy przyjmie za punkt wyjściowy kurs walut obowiązujący w momencie kontroli/inspekcji.



Kontrola zamawiającego i głównego dostawcy (wykonawcy usługi)

Państwowa Inspekcja Pracy będzie prowadziła kontrole u zamawiających i głównych dostawców usług transportowych w celu skontrolowania, czy przestrzegane jest rozporządzenie o obowiązku informacji o warunkach płacy i pracy, obowiązku przestrzegania rozporządzeń o upowszechnianiu oraz o prawie do wglądu. Rozporządzenie o warunkach wynagrodzenia i pracy dla umów publicznych ma również zastosowanie do zamawiających będących instytucjami publicznymi.

Obowiązek informacji u zamawiającego usługi transportowe polega na poinformowaniu w swoim kontrakcie z dostawcą o tym, iż wynagrodzenie pracownika musi być zgodne z rozporządzeniem o upowszechnianiu układów zbiorowych. Dostawcy mają taki sam obowiązek informacji przy zawieraniu umów z podwykonawcami.

Obowiązek przestrzegania rozporządzeń oznacza, że zamawiający (w przypadkach, w których nie korzysta się z podwykonawców) oraz główny dostawca muszą mieć systemy i procedury umożliwiające stwierdzenie, czy dostawca przestrzega rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych, a w razie konieczności system umożliwiający podjęcie odpowiednich działań.

Obowiązku przestrzegania rozporządzeń można dopełnić na przykład poprzez zawarcie w kontrakcie klauzuli o tym, iż pracownicy dostawcy muszą otrzymywać minimum wymogów płacowych i warunków pracy, które wynikają z rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych, oraz poprzez zapewnienie sobie wglądu w dokumentację wynagrodzeń i wypłaty diet. Dlatego też należy ustanowić procedury lub system, który zapewni dopełnienie obowiązku przestrzegania rozporządzeń. Nie jest wymagana odrębna pisemna procedura dla obowiązku przestrzegania rozporządzeń, może ona być częścią innych dokumentów lub procedur zarządzania.

Państwowa Inspekcja Pracy stawia jednakże wymóg, aby zamawiający dzięki swojemu systemowi lub procedurom zapewniającym, że dostawcy przestrzegają rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych, był w stanie stwierdzić przypadki łamania przez dostawców przepisów rozporządzenia. W przypadku, gdzie korzysta się z podwykonawców, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontrolowała, czy główni dostawcy przestrzegają obowiązku informacji i obowiązku przestrzegania rozporządzeń.

Ważne jest, aby podkreślić, że rozporządzenie nie daje zamawiającemu uprawnień do prowadzenia kontroli u dostawców. Nie daje ono też zamawiającemu prawa do nakładania kar umownych z tytułu naruszenia postanowień rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych. Zamawiający oraz główny dostawca muszą zatem zapewnić sobie dostęp do informacji poprzez umieszczenie odpowiednich klauzul w kontrakcie.

Dostawcy i poddostawcy ponoszą również solidarną odpowiedzialność za wypłatę wynagrodzeń zgodnie z rozporządzeniami o upowszechnianiu układów zbiorowych oraz wypracowanych świadczeń urlopowych, zobacz **§ 13 ustawy o upowszechnianiu układów zbiorowych**.



W przypadku naruszenia rozporządzeń, Państwowa Inspekcja Pracy może wydać nakaz, nałożyć karę za naruszenie przepisów lub złożyć doniesienie na policję. Zamawiający lub główny dostawca mogą również zostać pociągnięci do odpowiedzialności z tytułu współudziału w naruszaniu ustawy o upowszechnianiu układów zbiorowych.

Prawo męża zaufania do wglądu w informacje

Mężowie zaufania w przedsiębiorstwie głównego wykonawcy mają wynikające z ustawy prawo wglądu w informacje o warunkach wynagrodzenia i pracy u podwykonawców firmy. Jeśli brak jest męża zaufania u głównego wykonawcy, mężowie zaufania najbliższego podwykonawcy spółki mogą wymagać dostępu do informacji od podwykonawców danego podwykonawcy. Prawo do wglądu w informacje daje mężom zaufania możliwość przyczynienia się do spełnienia wymogów rozporządzenia o upowszechnianiu układów zbiorowych przez firmę.

Przedsiębiorstwo musi udokumentować na pisemne żądanie męża zaufania, że warunki wynagrodzenia i pracy są zgodne z rozporządzeniem o upowszechnianiu układów zbiorowych. Prawo do wglądu obejmuje cały łańcuch kontraktu w dół.

Wniosek o możliwość wglądu musi być złożony pisemnie. Należy podać, jakie podstawy ma mąż zaufania do złożenia wniosku oraz jakich podmiotów i grup pracowniczych on dotyczy. Żądanie wglądu w informacje może dotyczyć jedynie pracowników, którzy wykonują pracę objętą zakresem obowiązywania rozporządzenia.

Informacje o warunkach wynagrodzenia i pracy powinny być udokumentowane w formie kopii umów o pracę, odcinków wypłat i ewidencji czasu pracy.

Przepis o prawie do wglądu w informacje oznacza, iż główny wykonawca zlecenia ma obowiązek zebrać informacje o warunkach wynagrodzenia i pracy od podwykonawców i przekazać je mężowi / mężom zaufania. Podobnie jak w przypadku obowiązku przestrzegania rozporządzeń o upowszechnianiu układów zbiorowych, zleceniodawca powinien uregulować treścią kontraktu obowiązek udostępnienia informacji, sposób zbierania i udostępniania informacji oraz ewentualne sankcje w przypadku braku spełnienia tego obowiązku.

Każda osoba, która wchodzi w posiadanie informacji o warunkach wynagrodzenia i pracy na mocy przywołanego rozporządzenia, ma obowiązek zachować poufność danych, **por. § 11**.

W przypadku stwierdzenia przez męża zaufania naruszenia przepisów o upowszechnianiu układów zbiorowych oraz powiadomienia o tym podmiotu, w którym to naruszenie nastąpiło, mąż zaufania może, wobec braku poprawy w zakresie tego naruszenia, powiadomić o tym Państwową Inspekcję Pracy, co nie stanowi naruszenia klauzuli poufności.

