Arbeidstilsynet

Forskrift om utsendte arbeidstakere

Hjemmel: Fastsatt ved kgl.res. 16. desember 2005 med hjemmel i lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere § 11 andre ledd, lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 2 fjerde ledd, lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie § 2 nr. 6, lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 2 nr. 1, lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 2 fjerde ledd og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-7 fjerde ledd, § 18-11 femte ledd. Fremmet av Arbeids- og sosialdepartementet.
EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 24g (direktiv (EU) 2020/1057), nr. 30 (direktiv 96/71/EF endret ved direktiv (EU) 2018/957) og nr. 30b (direktiv 2014/67/EU),
EØS-avtalen vedlegg XIII nr. 24ga (forordning (EU) 2021/2179).
Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055, 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 mars 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769), 21 mars 2024 nr. 499.
Rettelser: 12.07.2017 (§ 4, ortografi), 09.03.2020 (tilføyd henvisn. til direktiv).

§ 1. Virkeområde

Forskriften gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 første til tredje ledd, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden.
§ 14a til § 14e gjelder når utenlandsk virksomhet etter avtale med en mottaker av transporttjeneste i Norge sender en sjåfør til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse for å utføre

a. a.

   godstransport på vei i Norge med kjøretøy med totalvekt over 3 500 kg

   medregnet tilhenger eller semitrailer

b. b.

   persontransport på vei i Norge i eller utenfor rute med kjøretøy som er beregnet

   for transport av mer enn 9 personer inkludert sjåføren.

Forskriften får ikke anvendelse på Svalbard.
Endret ved forskrifter 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 2. Vurdering av om det foreligger utsending av arbeidstakere

Når det tas stilling til om en arbeidstaker arbeider i et begrenset tidsrom i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd, skal det gjøres en samlet vurdering av arbeidet og arbeidstakers situasjon, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

a. a.

   om arbeidet blir utført i en begrenset periode i Norge,

b. b.

   tidspunktet utsendingen ble påbegynt,

c. c.

   om utsendingen finner sted til et annet land enn der arbeidstakeren vanligvis

   arbeider,

d. d.

   om arbeidstakeren returnerer til eller forventes å skulle gjenoppta arbeidet i det

   landet arbeidstakeren ble utsendt fra,

e. e.

   typen aktivitet som utføres,

f. f.

   om utgifter til reise, kost og losji dekkes av den arbeidsgiveren som utsender

   arbeidstakeren, og i tilfellet hvordan utgiftsdekningen gjennomføres,

g. g.

   tidligere perioder den samme eller en annen arbeidstaker har vært utsendt for

   det samme arbeidet.

Når det tas stilling til om en virksomhet driver reell virksomhet i etableringslandet, utover intern forvaltning eller administrasjon, skal det gjøres en samlet vurdering av de aktiviteter som kjennetegner virksomheten, hvor blant annet følgende momenter kan inngå:

a. a.
   hvor virksomheten har sitt hjemsted og administrasjon, har kontorer, betaler skatter og sosiale avgifter, har fått tildelt driftstillatelse eller er registrert i en yrkessammenslutning,

b. b.
   hvor arbeidstakeren ansettes og utsendes fra,

c. c.
   hvilke lands lovgivning som kommer til anvendelse på arbeidsavtaler og kontrakter som virksomheten inngår med sine kunder,

d. d.
   det sted virksomheten utøver sine viktigste forretningsaktiviteter og har ansatt sitt administrative personale,

e. e.
   antall utførte oppdrag eller størrelsen på omsetningen i etableringsstaten, men likevel slik at det skal tas hensyn til om virksomheten er nyetablert og dens størrelse.

Tilføyd ved **forskrift 28 juni 2017 nr. 1055** (i kraft 1 juli 2017).

§ 3. Arbeids- og ansettelsesvilkår

Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, og uavhengig av utsendingsperiodens varighet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

a. a.
   lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 10, **11**, **13** og **§ 3-1**, **§ 3-2**, **§ 3-5**, **§ 4-1** til **§ 4-5**, **§ 5-1**, **§ 5-2**, **§ 6-1** til **§ 6-3**, **§ 6-5**, **§ 12-1** til **§ 12-9**, **§ 14-5**, **§ 14-6**, **§ 14-8**, **§ 14-12** til **§ 14-14**, **§ 14-15** sjette ledd og **§ 15-9**,

b. b.
   lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven),

c. c.
   lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 27,

d. d.
   lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) kapittel 5, **6** og **§ 6**-**§ 8**, **§ 9** første ledd, **§ 9** andre ledd, **§ 11**, **§ 13** første til tredje ledd, **§ 13** sjette ledd og **§ 14**,

e. e.
   bestemmelser om lønn og arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale gitt i medhold av **lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv**., i den utstrekning den utsendte arbeidstakerens arbeidsforhold faller innenfor forskriftens virkeområde.

Bestemmelsene i første 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 **arbeidsmiljøloven § 10-6** ellevte ledd, samt bestemmelser nevnt i andre ledd om feriefritid, feriepenger 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.

Dette unntaket kommer ikke til anvendelse for utsendt arbeidstaker som utfører arbeid innenfor byggebransjen som gjelder oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger. 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.
Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 2), 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 jan 2018), 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023).

§ 3a. Beregning av ytelser som gjelder spesielt for utsendingen

Ved beregning av utsendt arbeidstakers lønn, skal ytelser som gjelder spesielt for utsendingen betraktes som en del av lønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel utgifter til reise, kost og losji.
Dersom det ikke fremkommer av arbeidskontrakten hvilke deler av ytelsen som i henhold til første ledd er en del av lønnen og hvilke som betales som refusjon av utgifter, skal hele ytelsen anses for å være refusjon av utgifter.
Tilføyd ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 3b. Arbeids- og ansettelsesvilkår ved langvarig utsending

I tillegg til de arbeids- og ansettelsesvilkår som følger av § 3, kommer alle norske regler om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker som er på tjenesteoppdrag i Norge, når utsendingens faktiske varighet overstiger 12 måneder. Dette gjelder likevel ikke reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-6, § 14 A-1 til § 14 A-5, § 14-1 til § 14-4b, § 14-9 til § § 14-11, § 15-1 til § 15-8 og § 15-10 til § 15-17, og lov om obligatorisk tjenestepensjon.
Perioden i første ledd kan forlenges med inntil 6 måneder, dersom arbeidsgiver senest innen 12 måneder etter at arbeidstakeren påbegynte utsendingsperioden i Norge gir skriftlig melding til Arbeidstilsynet om at utsendingsperioden må forlenges. Meldingen skal inneholde begrunnelsen for hvorfor perioden må forlenges, og hvilke arbeidstakere som er omfattet.
Dersom arbeidsgiver erstatter en utsendt arbeidstaker med en annen utsendt arbeidstaker som utfører samme oppgave på samme sted, er det den samlede varigheten av disse arbeidstakernes utsendingsperioder som utgjør utsendingsperioden i første og annet ledd. I vurderingen av hva som er samme oppgave på samme sted, skal det blant annet legges vekt på tjenesteytelsens art, arbeidet som skal utføres og arbeidsplassens adresse.
Tilføyd ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), endret ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 mars 2023, gjelder annet ledd), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 4. Krav om dokumentasjon

Når utenlandsk virksomhet sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med tjenesteyting skal virksomheten ha arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstiden og lønnsslipper for de utsendte arbeidstakerne som utfører tjenesten tilgjengelig på arbeidsplassen i Norge i utsendingsperioden. Virksomheten skal også kunne fremlegge dokumentasjon som viser utsendingens forventede varighet og planlagt start- og sluttdato, det forventede antall utsendte arbeidstakere, og arbeidstakernes identitet. Dokumentasjonen skal foreligge skriftlig eller være tilgjengelig elektronisk.
Dokumenter som nevnt i første ledd skal foreligge på norsk, svensk, dansk eller engelsk.
Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017), endret ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023).

§ 5. Informasjon og samarbeid

Arbeidstilsynet skal, i egenskap av samarbeidskontor, gi informasjon om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendt arbeidstaker. Arbeidstilsynet skal også kunne henvise til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i tilfelle bestemmelser i en allmenngjort tariffavtale kommer til anvendelse, jf. § 3 første ledd bokstav e).
Arbeidstilsynet samarbeider med ansvarlige myndigheter i andre EØS-land om håndhevingen av reglene om arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendte arbeidstakere. Arbeidstilsynet besvarer anmodninger om opplysninger og gjør de undersøkelser og kontroller som er nødvendig for å etterkomme anmodningene.
Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 3), 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023).

§ 6. Gjensidig bistand til å underrette om vedtak og avgjørelser

Etter anmodning fra ansvarlig myndighet i et annet EØS-land skal Arbeidstilsynet underrette om avgjørelse som nevnt i arbeidsmiljøloven § 18-11. Anmodningen kan avvises hvis den har ufullstendige opplysninger eller det er åpenbart at det ikke er samsvar mellom anmodningen og avgjørelsen det skal underrettes om. Hvis en anmodning avvises skal Arbeidstilsynet så snart som mulig gi melding om avvisningen og de forhold som ligger til grunn for den, til den ansvarlige myndigheten som har sendt anmodningen.
Virksomheten som avgjørelsen retter seg mot skal underrettes så snart som mulig og senest innen en måned etter at anmodningen er mottatt. Dokumentasjon som fulgte med anmodningen skal sendes sammen med underretningen. Forvaltningsloven § 27 gjelder så langt den passer.
Arbeidstilsynet skal gi melding til den myndigheten som har anmodet om underretning om når underretning ble sendt virksomheten.
Arbeidstilsynet kan anmode ansvarlig myndighet i andre EØS-land om å underrette om vedtak etter arbeidsmiljøloven § 18-7 (tvangsmulkt) og § 18-10 (overtredelsesgebyr) for brudd på arbeids- og ansettelsesvilkår etter denne forskrift § 3 og § 3b, og brudd på krav om dokumentasjon etter § 4.
Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017), endret ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 7. Gjensidig bistand til innkreving

Statens innkrevingssentral skal så snart som mulig og senest innen en måned fra anmodningen om innkreving av krav i henhold til arbeidsmiljøloven § 18-11 ble mottatt, skriftlig varsle virksomheten om kravet. Varselet skal inneholde den dokumentasjonen som fulgte med anmodningen.
Statens innkrevingssentral skal gi melding til den myndighet som har anmodet om innkreving om når innkreving ble iverksatt og om kravet helt eller delvis er fullbyrdet.
Statens innkrevingssentral kan avvise en anmodning om innkreving hvis anmodningen har ufullstendige opplysninger eller det er åpenbart at det ikke er samsvar mellom anmodningen og avgjørelsen som ligger til grunn for den. En anmodning om innkreving kan også avvises hvis:

a. a.

de samlede beløp som skal kreves inn ikke overstiger 350 euro, eller

b. b.

omkostningene med å gjennomføre innkrevingen er uforholdsmessig store sammenlignet med det beløpet som skal kreves inn, eller det vil medføre vesentlige vanskeligheter å gjennomføre innkrevingen, eller

c. c.

grunnleggende rettigheter som gjelder etter norsk rett ikke er respektert.

Hvis en anmodning avvises skal Statens innkrevingssentral så snart som mulig gi melding om avvisningen og de forhold som ligger til grunn for den, til den ansvarlige myndighet som har sendt anmodningen.

§ 8. Suspensjon av bistanden

Gjennomføring av bistand som nevnt i § 6 og § 7 suspenderes hvis den myndighet som har anmodet om bistand gir melding om at avgjørelsen eller pengekravet har blitt påklaget, brakt inn for domstolene eller bestridt på annen måte. Gjennomføringen suspenderes frem til det foreligger en avgjørelse fra rett organ i det EØS-land som har anmodet om bistand.
Hvis et vedtak eller pengekrav som Arbeidstilsynet eller Statens innkrevingssentral har anmodet et annet EØS-land om å underrette om eller kreve inn har blitt påklaget, brakt inn for domstolene eller bestridt på annen måte i Norge, skal Arbeidstilsynet eller Statens innkrevingssentral så snart som mulig varsle ansvarlig myndigheter som er anmodet om bistanden.
Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 9. Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 3 og § 3b kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til.
Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 4), 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 10. Vern mot gjengjeldelse når utsendt arbeidstaker går til rettslige eller administrative skritt mot arbeidsgiver

Gjengjeldelse mot utsendt arbeidstaker som går til rettslige eller administrative skritt mot arbeidsgiver for å ivareta retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter denne forskrift § 3 og § 3b er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.
Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017), endret ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 11. Vederlag for innkvartering stilt til disposisjon av arbeidsgiver

Dersom vederlag for innkvartering stilt til disposisjon av arbeidsgiver trekkes i utsendt arbeidstakers lønn, skal vederlagets størrelse stå i et rimelig forhold til arbeidstakers netto lønn og kvaliteten på innkvarteringen.
Tilføyd ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017).

§ 12. Utsending fra Norge

Når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal arbeidsgiveren sikre at arbeidstakeren omfattes av vertslandets bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår som er gitt for å gjennomføre direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.
Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 5).

§ 12a. Utsending fra Norge av arbeidstaker som er innleid fra bemanningsforetak

Dersom en virksomhet i Norge har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, og sender denne arbeidstakeren på midlertidig tjenesteoppdrag utenfor Norge, er det bemanningsforetaket som er ansvarlig for å sikre at arbeidstakeren omfattes av vertslandets bestemmelser som arbeids- og ansettelsesvilkår som er gitt for å gjennomføre direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Dette gjelder uavhengig av om bemanningsforetaket er etablert i Norge eller i et annet land.
Ved utsending som nevnt i første ledd skal innleier underrette bemanningsforetaket om utsendingen i rimelig tid før oppdraget begynner.
Tilføyd ved forskrift 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023), 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 13. Straffebestemmelser

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 3 første ledd og § 3B, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser.
Endret ved forskrifter 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 6), 28 okt 2022 nr. 1895 (i kraft 1 jan 2023).

§ 14. Bruk av Informasjonssystemet for det indre marked (IMI)

Når ansvarlig myndighet etter **arbeidsmiljøloven § 18-11** eller utsendingsforskriften § 5 til § 7 yter bistand til myndighet i annen EØS-stat, eller anmoder myndighet i en annen EØS-stat om tilsvarende bistand, skal informasjonsutveksling skje gjennom Informasjonssystemet for det indre marked (IMI).
EØS-avtalen vedlegg XIII nr. 24ga (Kommisjonsforordning **(EU) 2021/2179** av 9. desember 2021 om funksjoner i det offentlige brukergrensesnittet knyttet til informasjonssystemet for det indre marked vedrørende utsending av sjåfører i veitransportsektoren) gjelder som norsk forskrift med de tilpasninger som følger av vedlegg XIII, protokoll 1 og **EØS-avtalen** ellers.
Tilføyd ved **forskrift 28 juni 2017 nr. 1055** (i kraft 1 juli 2017), endret ved forskrift **21 mars 2024 nr. 499**.

§ 14a. Utsending i veitransportsektoren

Utsending foreligger når utenlandsk virksomhet etter avtale med en mottaker av transporttjeneste i Norge sender ut en sjåfør for egen regning og risiko og under egen ledelse for å utføre

a. a.
   kabotasjetransport, det vil si godstransport der lasting og lossing av gods skjer i Norge eller persontransport hvor både på- og avstigning av passasjerer skjer i Norge
b. b.
   tredjelandstransport, det vil si transport mellom Norge og et annet land dersom:
   i. i.
      ingen av landene er etableringslandet til virksomheten og
   ii. ii.
      transporten er ikke en tilleggsaktivitet etter fjerde ledd.

Utsending foreligger ikke når sjåføren

a. a.
   utfører en bilateral transport etter tredje ledd eller utfører tilleggsaktivitet etter fjerde og femte ledd
b. b.
   passerer gjennom Norge uten at gods lastes eller losses og uten at passasjerer tas ombord eller slippes av
c. c.
   utfører den innledende eller avsluttende veitransportstrekningen som en del av en kombinert transport, jf. **forskrift 11. august 1995 nr. 716 om gjennomføring av fellesregler om innenlands transport i EØS-avtalen § 1** første ledd nr. 10, dersom veitransportstrekningen er en bilateral transport som fastsatt i tredje ledd bokstav a.

Med bilateral transport menes

a. a.
   forflytning av gods på vei mellom det land der virksomheten er etablert og et annet land på grunnlag av en transportavtale
b. b.
   en persontransport der
   i. i.
      passasjerer blir tatt ombord i det land der virksomheten er etablert og satt av i et annet land
   ii. ii.
      passasjerer blir tatt ombord i et land og satt av i det landet der virksomheten er etablert
   iii. iii.
      passasjerer blir tatt ombord og satt av i det landet der virksomheten er etablert, dersom transporten utføres med det formål å gjennomføre lokale utflukter i et annet land, i samsvar med forordning **(EF) nr. 1073/2009**, jf. **forskrift 26. mars 2003 nr. 401 om yrkestransport med motorvogn og fartøy § 55**.

Med tilleggsaktivitet menes at sjåføren i forbindelse med bilateral gods- eller persontransport

a. a.
   utfører én lasting- og/eller lossing av gods i de landene som sjåføren krysser. Det er en forutsetning at sjåføren ikke laster og losser gods i samme land
b. b.
   utfører to laste og/eller losseaktiviteter under en bilateral godstransport tilbake

til etableringslandet, dersom det ikke ble utført noen laste- eller losseaktiviteter under den forutgående bilaterale transporten fra etableringslandet. Det er en forutsetning at sjåføren ikke laster og losser gods i samme land

c. c.

tar om bord og/eller setter av passasjerer i land som sjåføren krysser, forutsatt at sjåføren ikke tilbyr persontransport mellom to steder i samme land. Det samme gjelder for hjemreisen.

For at sjåfør som utfører tilleggsaktivitet som nevnt i fjerde ledd ikke skal regnes som utsendt, må kjøretøyet som brukes til transporten være utstyrt med en smart fartskriver som oppfyller kravene til registrering av grensepasseringer og supplerende aktiviteter i samsvar med forordning (EU) nr. 165/2014 artikkel 8, 9 og 10, jf. forskrift 2. juli 2007 nr. 877 om kjøre- og hviletid og fartsskriver for vegtransport i EØS § 1.
Tilføyd ved forskrift 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 14b. Avgrensning av utsendingsperioden

Ved utsending av sjåfør som nevnt i § 14a første ledd skal utsendingsperioder som avsluttes ved at sjåføren forlater Norge i forbindelse med en internasjonal transport ikke legges sammen med utsendingsperioder for samme eller annen sjåfør ved vurderingen av om sjåføren har rett til utvidet vern etter § 3b.
Tilføyd ved forskrift 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 14c. Plikt til å inngi utsendingserklæring

Utenlandsk virksomhet som sender ut sjåfør i tilfeller som nevnt i § 14a første ledd må senest ved begynnelsen av utsendingsperioden inngi en utsendingserklæring til Arbeidstilsynet.
Utsendingserklæringen skal inneholde følgende opplysninger:

a. a.

virksomhetens identitet, i form av nummeret på foretakets fellesskapstillatelse hvis dette er tilgjengelig

b. b.

kontaktinformasjon til transportleder eller andre kontaktpersoner i etableringslandet

c. c.

navn, adresse og førerkortnummeret til sjåføren

d. d.

startdato for sjåførens arbeidsavtale og hvilket lands rett som regulerer arbeidsforholdet

e. e.

planlagt start og slutt for utsendingen

f. f.

kjennemerket på kjøretøy(ene)

g. g.

angivelse av om det er gods-, person-, internasjonal transport eller kabotasjetransport.

Virksomheten skal underrette Arbeidstilsynet om eventuelle endringer i opplysninger som nevnt i andre ledd.
Virksomhet etablert i et EU-land eller andre land som har adgang til å bruke Informasjonssystemet for det indre marked (IMI) til dette, skal inngi utsendingserklæring etter andre ledd og eventuelle oppdaterte opplysninger etter tredje ledd via IMI. Utenlandsk virksomhet som ikke har adgang til å bruke IMI skal inngi utsendingserklæring og eventuelle oppdaterte opplysninger på den måten Arbeidstilsynet fastsetter.
Tilføyd ved forskrift 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 14d. Dokumentasjonsplikt i utsendingsperioden

Utenlandsk virksomhet som utfører en transport med utsendt sjåfør i tilfeller som nevnt i § 14a første ledd, skal sørge for at dokumenter som nevnt i andre ledd i utsendingsperioden er tilgjengelig i kjøretøyet og at sjåføren fremlegger dem på forespørsel ved kontroll langs vei.
Dokumentasjonsplikten etter første ledd omfatter

a. a.

kopi av utsendingsserklæring inngitt etter § 14c

b. b.

dokumentasjon vedrørende de transportoppdrag som finner sted i Norge, for eksempel et elektronisk fraktbrev eller dokumentasjon vedrørende den inngående internasjonale transporten og alle etterfølgende kabotasjeoppdrag som nevnt i forordning (EF) nr. 1072/2009 artikkel 8 (3) eller kjøreskjema som nevnt i forordning (EF) nr. 1073/2009 artikkel 12, jf. forskrift 26. mars 2003 nr. 401 om yrkestransport med motorvogn og fartøy § 53 og § 55.

c. c.

utskrift fra fartsskriver, herunder opplysninger vedrørende grensepasseringer i samsvar med forordning (EF) nr. 561/2006 og forordning (EU) nr. 165/2014, jf. forskrift 2. juli 2007 nr. 877 om kjøre- og hviletid og fartsskriver for vegtransport i EØS § 1.

Tilføyd ved forskrift 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 14e. Dokumentasjonsplikt etter utsendingsperioden

Utenlandsk virksomhet som har sendt ut en sjåfør som har utført gods- eller persontransport som nevnt i § 14a første ledd skal etter utsendingsperioden, når Arbeidstilsynet ber om det, sende

a. a.

   dokumentasjon som nevnt i § 14d andre ledd bokstavene b og c

b. b.

   dokumentasjon vedrørende sjåførens lønn, for eksempel lønnsslipper

c. c.

   arbeidsavtale eller likeverdig dokument som aksepteres i landet der virksomheten er etablert og er i samsvar med krav i direktiv 91/533/EØF artikkel 3

d. d.

   timelister for sjåførens arbeid

e. e.

   bevis for betaling av lønn.

Virksomhet etablert i et EU-land eller andre land som har adgang til å bruke Informasjonssystemet for det indre marked (IMI) til dette, skal sende dokumentasjonen til Arbeidstilsynet gjennom IMI. Virksomhet som ikke har adgang til å bruke IMI skal sende dokumentasjonen på den måten Arbeidstilsynet fastsetter.
Plikten etter første ledd skal oppfylles innen åtte uker fra Arbeidstilsynets begjæring er fremsatt.
Tilføyd ved forskrift 30 juni 2023 nr. 1178 (i kraft 3 nov 2023 iflg. vedtak 3 nov 2023 nr. 1769).

§ 15. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 1. januar 2006.
Endret ved forskrift 28 juni 2017 nr. 1055 (i kraft 1 juli 2017, tidligere § 7).