

# TARIFFNEMNDA

-+

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720, Sluppen

7468 TRONDHEIM

Deres ref:

Vår ref:  
TN-200802768

Dato:  
11.02.2011

## **FORSKRIFTER OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER**

Vi viser til brev 30. november 2010 hvor Arbeidstilsynet ber om en avklaring/ presisering av hva som menes med formuleringen ”dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår” i allmenngjøringsforskriftene. Formuleringen fremgår av bestemmelsene om fravikelighet i forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 8, forskriften om delvis allmenngjøring av Verkstedoverenskomsten for skips- og verftsindustrien § 10 og forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene § 5.

I de ulike vedtakene om allmenngjøring har Tariffnemnda hatt følgende merknad til bestemmelsene:

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 3 siste ledd, at lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften her er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som skal legges til grunn. Videre presiseres det at det er lønns- og arbeidsvilkårene samlet sett som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at arbeidsforhold med lønns- og arbeidsvilkår som på ett eller flere punkter i forskriften her, likevel kan være i overensstemmelse med den dersom man etter en konkret vurdering av alle sider av arbeidsforholdet kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige som de vilkårene som følger av forskriften her.

Det følger av bestemmelsene at allmenngjøringsforskrifter ikke kommer til anvendelse på arbeidsforhold hvor arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av en allmenngjøringsforskrift.

Tariffnemnda er enig i Arbeidstilsynets vurdering av at kompensasjon for utgifter til f. eks. reise, kost og losji, ikke skal regnes som en del av minstelønnen i forskriftenes

---

Postadresse:	Kontoradresse:	Telefon:	Telefaks:	E-post:
Arbeidsdepartementet	Einar Gerhardsens	22 24 69 39	22 24 95 46	bos@ad.dep.no
Postboks 8019 Dep	plass 3	Forværelse:		
0030 OSLO		22 24 69 01		

lønnsbestemmelser. Utgangspunktet må være, slik også Arbeidstilsynet har praktisert bestemmelsene, at vederlag for arbeidsinnsats inngår i lønnsbegrepet, mens utgiftsdekning faller utenfor det som skal regnes som lønn.

Blant annet av de grunnene Arbeidstilsynet selv peker på mener Tariffnemnda at etaten ikke skal gå inn på en vurdering av om ordninger knyttet til reise, kost og losji er så fordelaktige at de kan kompensere for lønn under minstenivået i allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet bør legge til grunn at kompensasjon for utgifter skal dekke arbeidstakernes faktiske utgifter og således ikke kan være en del av lønnen.

Tariffnemnda er også enig i at forskriftenes fravikelighetsbestemmelser kan fange opp andre former for vederlag for arbeidsinnsats, som f. eks. frynsegoder eller naturalytelser. Det må etter nemndas oppfatning være et vilkår at det dreier seg om goder eller ytelser som det er vanlig å regne som en del av lønnen og som inngår i beregningsgrunnlaget for feriepenger, skatt og trygdeytelser.

Nemnda legger også til grunn at bestemmelsen kan omfatte tilfeller der f. eks. den faste timelønnen er noe lavere enn det som følger av forskriften, men hvor innslag av akkord eller bonusordninger gjør at arbeidstakeren kommer minst like godt ut av arbeidsforholdet økonomisk sett, som hvis vedkommende hadde hatt lønn i samsvar med forskriftenes lønnsbestemmelser.

Tariffnemnda kan heller ikke se at arbeidstidsordninger som fraviker fra normalarbeidstidsordningene i allmenngjøringsforskriftene eller arbeidsmiljøloven, f. eks. ordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstid, kan føre til at arbeidstaker samlet sett blir omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår, og dermed gi grunnlag for lavere timelønn enn den som følger av allmenngjøringsforskriftene.

I tvilstilfeller må arbeidsgiver kunne synliggjøre at arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår og at arbeidsforholdet dermed ikke omfattes av forskriften.

Med hilsen

Håvard Holm  
Tariffnemndas leder