



Tariffnemnda
Postboks 4720 Torgarden
NO 7468 TRONDHEIM

Svar på høring om begjæring av fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil

Vi viser til brev av 04.07.2022. Tariffnemnda ber særlig om høringsinstansenes syn på behovet for fortsatt allmenngjøring og forslag til endringer i forskriften som LO og YS har fremmet.

1. Om fortsatt behov for allmenngjøring

Arbeidstilsynet viser innledningsvis til tall for gjennomførte tilsyn og brudd som er innhentet fra oss og som fremgår av begjæringen fra LO og YS.

Arbeidstilsynet har i perioden fra april 2020 og frem til i dag avdekket relativt mange brudd i de tilsynene som har blitt gjennomført. Bransjen har blitt lite kontrollert de siste årene, blant annet på grunn av koronapandemien. Det har kun blitt gjennomført to tilsyn innenfor bransjen i 2022, og uten at det foreløpig er gitt reaksjoner. Under pandemien i 2020 og 2021 ble det ikke gjennomført tilsyn med allmenngjøringen. Arbeidstilsynet fant brudd på allmenngjøringen for persontransport med turbil i 77 % av tilsynene i 2018 og 25 % i 2019, slik det fremgår av begjæringen. Arbeidstilsynet anser det som lite sannsynlig at forholdene i bransjen har endret seg vesentlig siden 2018-2019.

Arbeidstilsynet mener allmenngjøringen for persontransport med turbil fremdeles er et viktig virkemiddel for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene til utenlandske arbeidstakere i denne bransjen. Vi mener det er sannsynlig at det fremdeles er vesentlige utfordringer når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i denne næringen.

Dersom allmenngjøringen ikke blir videreført, mister Arbeidstilsynet et viktig verktøy i vårt arbeid mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet innen denne delen av landtransport. Vi støtter derfor en videreføring av allmenngjorte tariffavtaler for persontransport med turbil.

2. Om endring av ordlyd om utgifter til kost og losji - § 5

Arbeidstilsynet oppfatter at forslag til endring av ordlyd blant annet er for å bøte på de utfordringer vi har spilt inn om at det er utfordrende å håndheve bestemmelser om utgifter til dekning for reise, kost og losji. Bakgrunnen har vært at det har vært tvilsom dekning i ordlyden og andre rettskilder for å tolke bestemmelsene slik at de gir grunnlag for mer enn å pålegge arbeidsgiver en plikt til å inngå avtaler om utgiftsdekning.

Arbeidstilsynet oppfatter foreslått endret ordlyd, om at arbeidsgiver *skal dekke kost og losji*, som langt tydeligere. Dette selv om det fremdeles angis at *fast diettsats, betaling etter regning eller liknende kan avtales*. Vi mener dette forslagets ordlyd er relativt tydelig på at det er de reelle utgiftene som skal



dekkes, men at måten det gjøres på kan variere så lenge arbeidsgiver kan dokumentere at det er sannsynlig at de reelle utgiftene faktisk blir dekket. Vi støtter derfor forslaget.

3. Om ny bestemmelse om utbetaling av lønn (tidspunkt) – ny § 6

Innenfor blant annet bransjen persontransport med turbil, finner Arbeidstilsynet at lønn under minstelønn i enkelte tilfeller utbetales på ulike måter. I noen tilfeller mener arbeidsgiverne at lønn under minstelønnsnivå i enkelte måneder er i henhold til reglene. Arbeidsgiverne viser da til at underbetaling i enkelte måneder er lovlig, fordi lønnen påstås kompensert med tilsvarende høyere lønn senere i året. Altså at det opereres med lønnsvariasjoner som er begrunnet i lønnsnivå som følger sesongvariasjoner eller lignende, og at utbetalinger over minstelønnsatsen først viser seg på et senere tidspunkt, når lønnen gjennomsnittsberegnes. Slike ordninger vanskeliggjør håndhevingen av allmenngjort forskrift, fordi tilsynssaker må pågå over et langt tidsrom - for å fange opp om lavere utbetaling kompenseres på et senere tidspunkt. Det er også utfordrende å kontrollere restutbetalinger i etterkant, fordi arbeidstakere ofte har forlatt Norge og potensielt heller ikke lenger er i arbeidsforholdet. Slike ordninger kan avtales innenfor dagens § 14-15 første ledd i arbeidsmiljøloven, som ikke har noen øvre ramme for avtaleadgangen. Arbeidstilsynet har tidligere spilt behov for endring av bestemmelsen inn for departementet.

Arbeidstilsynet støtter forslag til ny bestemmelse om tidspunktet for utbetaling av lønn. Vi mener dette er en viktig foreslått endring for kontroll og oppfølging.

Arbeidstilsynet støtter også at variable tillegg som opparbeides i den enkelte måned, skal utbetales sammen med den ordinære lønnsutbetaling den påfølgende måned. Vi peker også i denne sammenheng på at enkelte virksomheter opererer med tillegg som det kan måtte tas hensyn til som lønn etter fravikelihoodsbestemmelsen i § 7.

Arbeidstilsynet støtter at mulighet for unntak kun gis virksomheter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

4. Om opprettholdelse av gjeldende virkeområdebestemmelse for utsendingstilfeller - § 2

Virkeområdebestemmelsen i § 2 er ikke foreslått endret. Når det gjelder utsendinger, er ordlyden fremdeles at

... Forskriften gjelder også kabotasjekjøring, det vil si når en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) ut over dette.

Virkeområdebestemmelsen for allmenngjøringsforskriften for godstransport er foreslått endret som følge av direktiv (EU) 2020/1057.

Direktiv 2020/1057 (dvs. delen som handler om utsending av sjåførere og ikke krav til håndheving av arbeidstidsregler mv.), er foreløpig ikke gjennomført i norsk rett. Direktivet er et særdirktiv i forhold til utstasjonerings- og håndhevingsdirektivene. Utstasjonerings- og håndhevingsdirektivene er implementert i norsk rett i arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere.



Arbeidstilsynet legger til grunn at direktiv 2020/1057 vil implementeres ved at det gjøres endringer i forskrift om utsendte arbeidstakere.

Særreglene som følger av direktiv 2020/1057 gjelder utsending av sjåføreren innen «veittransportsektoren», og det følger implisitt av direktivets regler at både gods- og passasjertransport omfattes. Direktivet har flere referanser til informasjon som er registrert i fartsskriver. Fartsskriver er i henhold til artikkel 3 nr. 1 i forordning (EU) nr. 165/2014 obligatorisk bare på kjøretøyer omfattet av forordning (EF) nr. 561/2006, dvs. på kjøretøy som brukes til å frakte passasjerer som er konstruert eller permanent tilpasset for transport av mer enn ni personer inkludert sjåføren, og er ment for det formålet (og kjøretøy som brukes til å frakte varer der den maksimalt tillatte massen til kjøretøyet overskrider 3,5 tonn).

Arbeidstilsynet mener det største faktiske endringen i direktivet, sammenlignet med dagens system, er at *tredjelandstransport* (ikke-bilateral internasjonal transport) eksplisitt omfattes av direktivet (og ved implementeringen aml. § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere).

Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved kun en henvisning til direktivet for utsendingstilfellene, som vist til i høringen for fortsatt allmenngjøring for godstransport. Vi mener en ren henvisning til direktiv 2020/1057, vil medføre at konsern- og utsendingstilfeller faller utenfor, se nedenfor.

Direktiv (EU) 2020/1057 artikkel 1 (2) fastsetter videre at særreglene bare kommer til anvendelse på sjåføreren som er ansatt i virksomheter som yter tjenester i situasjoner nevnt i utsendingsdirektivets artikkel 1 (3) bokstav a, dvs. der en virksomhet etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i et annet medlemsland, sender en arbeidstaker dit for egen regning og risiko og under egen ledelse (standardutsending). Dette innebærer etter vårt syn en avgrensning til tilfellet som omtalt i arbeidsmiljøloven § 1-7 andre ledd bokstav a. Direktivets avgrensning innebærer at særreglene ikke kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren sendes ut i forbindelse med grenseoverskridende tjenesteyting mellom virksomheter i samme konsern (utsendingsdirektivets artikkel 1(3) bokstav b - konserntilfellene) eller i forbindelse med innleie av arbeidstaker (bokstav c - innleietilfellene), dvs. tilfellene som omtalt i arbeidsmiljøloven § 1-7 andre ledd bokstav b og c. I disse situasjonene skal altså spørsmålet om det foreligger utsending fremdeles avgjøres med utgangspunkt i utsendingsdirektivets alminnelige definisjon og håndhevingsdirektivets regler for vurdering av om det foreligger utsending (artikkel 4).

Vi anser det ikke som tvilsomt at det klart største antallet utsendinger innenfor både gods- og persontransport med turbil, er standardutsendinger. Arbeidstilsynet har begrenset erfaring med konsernutsendinger og innleietilfeller, men vi har under tilsyn erfart at eksempelvis innleietilfeller forekommer. Europeiske bemanningsforetak leier ut sjåføreren til norske transportvirksomheter i et visst omfang.

Kjerneområdet for tilsyn og oppfølging av allmenngjøringen vil være utsendingstilfeller som omfattes av direktiv 2020/1057 og de bestemmelser som (presumtivt) vil fremgå av utsendingsforskriften. Gitt særreglenes avgrensning, reiser Arbeidstilsynet spørsmålet om det ikke ville være mer hensiktsmessig at allmenngjøringsforskriftens virkeområde viser til arbeidsmiljøloven § 1-7 første, andre og fjerde ledd. Eksempelvis: *Forskriften gjelder også for arbeidstakere som er utsendte til i henhold til arbeidsmiljøloven § 1-7 første, andre og fjerde ledd.*

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/32515. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
194272/2022

4

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Stian Johansen
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep. 0030 Oslo