

**Dato**

09.12.2022

**Vår Referanse**

2022/7

**Saksbehandler**

Helene Nødset Lang

## Protokoll 8/2022

# Tariffnemndas vedtak om fortsatt delvis allmenngjøring av Riksavtalen

### Innledning

Saken gjelder videreføring av delvis allmenngjøring av Riksavtalen. Det vises til forskrift om delvis allmenngjøring av Riksavtalen for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter. Tariffnemnda har mottatt til behandling LO og Fellesforbundets begjæring av 7. juni 2022 om fortsatt allmenngjøring av Riksavtalen 2022-2024 mellom NHO og NHO Reiseliv på den ene side og LO og Fellesforbundet på den annen side.

Nemnda besluttet å sende saken på høring. Høringsfristen ble satt til 12. september 2022.

Tariffnemnda innhentet i forkant av behandlingen statistikker fra SSB over lønnsnivået i bransjene som var begjært allmenngjort og Tariffnemnda mottok et brev fra Arbeidstilsynet datert 1. april 2022, hvor de redegjorde for tolknings- og avgrensingsproblemer av allmenngjøringsforskriftene.

### Innspill fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet påpeker at de opplever at anvendelsen av enkelte bestemmelser i forskriftene tildels er utfordrende og at håndhevingen derfor blir mindre effektivt enn hva den kunne ha vært. Arbeidstilsynet ber derfor om at forskriftene i større grad må kunne anvendes på et selvstendig grunnlag, at ordlydens betydning får større vekt, og at tolkninger kan finne sin løsning i forskriften.

Arbeidstilsynet mener forskriftene på det allmenngjorte området skiller seg fra andre forskrifter ved at ordlyden tillegges mindre vekt og at partenes forståelse av tariffavtalen er viktig for tolkningen. Denne kunnskapen er vanskelig tilgjengelig for Arbeidstilsynet og medfører at etterfølgende uttalelser fra partene vil kunne få avgjørende vekt i tolkningen fordi det skapes en forventning om at Arbeidstilsynets praktisering av forskriftens ordlyd skal harmonere med partenes uttalelser.

For å forenkle praktiseringen mener Arbeidstilsynet at Tariffnemnda må sørge for at forskriften i større grad står på egne ben, og at ordlyden kan tillegges selvstendig vekt. Tariffnemnda må, i kraft av å være den som vedtar forskriftene, ta stilling til hva forskriften skal regulere. I dag erfarer de at dette blir gjort av partenes uttalelser og eventuell av Arbeidstilsynets praksis. Tariffnemnda bør tydeliggjøre forskriftens virkeområde, samt at det bør oppstille momenter/kriterier som det skal legges vekt på i vurderingen av om en virksomhet eller

arbeidstaker omfattes. Tariffnemnda bør også ta inn hele tariffbestemmelsene og oppfordre partene til å gi innspill til ordlyden i allmenngjøringsforskriftene. Reglene bør også kunne endres ved behov eller dersom praksisen endrer seg.

Videre påpeker Arbeidstilsynet at forskriftene burde forlenges fremfor å vedta nye, av hensyn til en helhetlig oversikt, herunder få et innblikk i utviklingen av forskriften og muligheten for å spore endringen fra historiske versjoner. Dette er også det Justis- og beredskapsdepartementet anbefaler i veileder til lov og forskriftsarbeid.

Arbeidstilsynet påpeker at lønnsbestemmelsene i de allmenngjorte forskriftene med «lønn per time» ikke sammenfaller med arbeidstidsbegrepet etter arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven er arbeidstid definert som den tid arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. Arbeidstilsynet mener at Tariffnemnda bør oppfordre partene til å være tydelige på definisjonen av hva/hvilken tid som skal avlønnes i henhold til den underliggende tariffavtalen. Dette er særlig viktig på områder hvor Tariffnemnda er kjent med utfordringer knyttet til hvilken tid som skal legges til grunn for lønnsberegning, eksempelvis innen renhold og transport, samt når det treffes allmenngjøringsvedtak på nye områder. Dersom lønn per time ikke samsvarer med arbeidsmiljølovens arbeidstidsdefinisjon, bør dette komme klart til uttrykk i forskriften. Det er svært viktig at den beregningsmåten for lønn som forskriften stiller krav til, fremgår så tydelig som mulig.

Arbeidstilsynet påpeker også at de fleste forskriftene har bestemmelser om utgiftsdekning til reise, kost og losji, og at bestemmelsene er utfordrende å håndheve. De mener derfor Tariffnemnda bør vurdere å synliggjøre momenter i bestemmelsen som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen om arbeidstaker har rett på utgiftsdekning til reise, kost og losji. Nemnda bør også vurdere om bestemmelsen kan presiseres slik at den sikrer arbeidstaker et minimum av utgiftsdekning, fremfor «en plikt til å inngå avtale». Det bør vurderes å fastsette minstesatser eller en plikt til å dekke faktiske utgifter. Videre er formuleringene «utenfor hjemmet» og «utenfor sitt hjemsted» noe utfordrende å forholde seg til. Særlig gjelder det der arbeidstaker er utenlandsk med bosted i hjemlandet og innlosjeres av arbeidsgiver der virksomheten har oppdrag. Tariffnemnda bør vurdere om en kan oppstille momenter til hjelp i vurderingen, eventuelt endre bestemmelsen slik at den gjelder med utgangspunkt i virksomhetens reelle adresse. Avgjørelser i klagesaker har i disse tilfellene lagt til grunn at arbeidsgiver og arbeidstaker må enige om hvilken adresse i Norge som skal anses som arbeidstakers «hjemsted», som normalt vil være arbeidstakers ordinære arbeidssted i Norge.

Arbeidstilsynet bemerker videre at de opplever det som utfordrende å tolke formuleringen "serveringsvirksomhet og lignende i § 2 første ledd. Formuleringen åpner for en vid forståelse og kan tolkes videre enn det partene har forutsatt. En del virksomheter innretter seg slik at de hevder at de ikke omfattes av forskriften, selv om ordlyden i forskriften ikke er uttømmende, jf. "... og lignende". Andre virksomheter driver med ulike typer aktiviteter som er dekket av forskjellige tariffavtaler, eksempelvis kombinert bakeri- og serveringsvirksomhet. Spørsmålet i slike tilfeller er hva som utgjør virksomhetens hovedaktivitet. Virksomhetens hovedaktivitet blir avgjørende for hvilken tariffavtale Arbeidstilsynet mener kommer til anvendelse, og dermed også for om allmenngjøringsforskriften kommer til anvendelse. Verken denne problemstillingen

eller de momentene som tariffpartene vurderer som relevante i denne sammenheng, fremgår av forskriften.

Etter kontakt med partene opplever Arbeidstilsynet at det blir trukket grensdragninger som ikke fremgår av forskriften og som det er vanskelig å forsvare når en ser hen til ordlyden. Dersom partene er enige i en slik tolkning av tariffavtalen, og mener forskriften skal ha samme virkeområde, må slike unntak etter Arbeidstilsynets syn fremgå av ordlyden i forskriften. Fremgangsmåten avviker fra den alminnelige juridiske metode. Arbeidstilsynet mener at Tariffnemnda, i samråd med partene, bør søke å presisere bestemmelsen eksempelvis ved å ta inn momentene partene er enige om.

Arbeidstilsynet viser også til eksempel på et område hvor det har vært kontakt mellom partene i tariffavtalen og Arbeidstilsynet for å avklare hvordan underliggende tariffbestemmelsen er å forstå, hvor det viser seg at representantene for partene ikke har sammenfallende forståelse. I slike tilfeller må Arbeidstilsynet gjøre sin vurdering på bakgrunn av ordlyden i forskriften, sett hen til de definisjonene som tariffavtalebestemmelsen gir. Dette gjelder for eksempel Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter som fastsetter satsene for fratrekk i lønn for innkvartering i bedriften på henholdsvis enkelt- og dobbeltrom. Tariffavtalen definerer nærmere hva som menes med «innkvartert i bedriften» og gjør samtidig unntak for «mer selvstendige boformer» som defineres som «innkvartering med koke- og dusj/bad/toalettbequemmeligheter».

Arbeidstilsynet mener Tariffnemnda i slike tilfeller bør vurdere å ta inn tilsvarende definisjoner i forskriften, for å skape forutsigbarhet både for Arbeidstilsynet, arbeidsgiver og arbeidstaker for hvilke boenheter trekkssatsen skal gjelde for.

## **Begjæringen**

I begjæringen fremholder LO og Fellesforbundet at det fortsatt er behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innenfor næringen.

Allmenngjøringen av Riksavtalen trådte i kraft 1. januar 2018. De samme forholdene som lå til grunn for den opprinnelige begjæringen gjør seg fortsatt gjeldende. Arbeidstilsynet har utarbeidet et notat som gjennomgår tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringen innen overnatting, servering og catering. Notatet viser at det i perioden 2020 til april 2022 ble gjennomført 1060 tilsyn på allmenngjøringsforskriften. Det ble registrert brudd på reglene for lønn i hele 31 % av tilsynene, og det ble gitt 329 reaksjoner fra Arbeidstilsynet.

Det vises videre til Fafo-notat 2022:07, hvor det er utarbeidet en analyse av den lønnsmessig fordeling innenfor allmenngjorte områder. Analysen er basert på SSBs sin lønnsstatistikk som ble samlet inn høsten 2020. Den lønnsmessige fordelingen blant arbeidstakere i overnatting, servering og catering framkommer i figur 2.1 i notatets kapittel 2. Høsten 2020 var det innen overnatting, servering og catering registrert 63 549 lønnsforhold innenfor yrkesfeltene kundeservice, service og ufaglærte yrker, noe som var en kraftig nedgang fra 81 200 i 2018. Dette henger i stor grad sammen med koronaepidemien og nedstengningen høsten 2020. 28

947 av de 63 549 registrerte lønnstakerne hadde Norge som fødeland. Over halvparten hadde dermed utenlandsk bakgrunn. Samlet sett ble 13 % av arbeidstakerne lønnet dårligere enn den laveste allmenngjorte minstesatsen høsten 2020 (kr 167,90). 59 % lå på eller nær minstesatsen, mens 28 % hadde en lønn som lå mer enn 15 % over minstesatsen. Andelen som ble lønnet under eller nær minstesatsen er størst blant arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge og blant nyankomne arbeidsinnvandrere (d-nummer).

Lønnsfordelingen indikerer klart at dersom det allmenngjorte lønngulvet fjernes, vil det være høy risiko for at lønninger og andre tillegg, som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare medføre økt sosial dumping, men vil også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskonkurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk dokumenterer i tillegg at det fortsatt foregår omfattende brudd også på dagens forskrift - noe som klart underbygger det store potensialet for sosial dumping i bransjen. Skatteetatens bedriftsundersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) i 2021 peker i samme retning. Undersøkelsen viser at nær 40 % av respondentene fra servering, rengjøring og frisering mener at a-krim er ganske vanlig i deres bransje. Videre viser kriminalitets- og sikkerhetsundersøkelsen i Norge 2021 (KRISINO), gjennomført av Næringslivets Sikkerhetsråd, at overnatting og servering er en av bransjene som scorer høyest når det gjelder utfordringer knyttet til konkurranse fra kriminelle. Bransjene som skiller seg negativt ut, er alle preget av skarp konkurranse, lave marginer og høy bevegelse av arbeidskraft på tvers av landegrensener.

Arbeidstilsynet har i brev av 1. april 2022 til Tariffnemnda pekt på at enkelte bestemmelser i allmenngjøringsforskriftene er utfordrende. LO foreslår ikke i denne omgang endringer eller presiseringer i forskriften.

LO ber etter dette Tariffnemnda om å fatte vedtak overensstemmende med følgende:

Forskrift av 05.10.21 nr. 2074 om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter videreføres i ny forskrift med reviderte satser iht. Riksavtalen 2022-2024.

## Høringsrunden

LOs begjæring om fortsatt allmenngjøring av Riksavtalen ble sendt på høring den 4. juli 2022 med svarfrist 12. september 2022. Det ble mottatt følgende høringsvar med merknader:

**LO** hadde ingen merknader utover det som fremgår av begjæringen.

**NHO** avga høringsuttalelse på vegne av NHO med tilsluttede landsforeninger. NHO Reiseliv ville inngi en egen høringsuttalelse i saken. NHO påpekte innledningsvis at de er opptatt av ordnede arbeidsforhold og at en allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven, herunder Norges EØS-rettslige forpliktelser, kan være et hensiktsmessig virkemiddel. NHO påpeker at allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn gjeldende tariffavtale mv., jf. § 5. NHO

fremhever at Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtak sett i forhold til den foreliggende dokumentasjonen.

For det tilfellet at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, slutter NHO og tilsluttede landsforeninger seg til oppjustering av satsene i tråd med utkastet.

Til Arbeidstilsynets brev av 1. april 2022 hvor det er pekt på en del utfordringer knyttet til anvendelsen av forskriftene om delvis allmenngjøring av tariffavtalene ønsker NHO å minne om at Tariffnemndas praksis er basert på at det skal være – så langt det er mulig – samsvar mellom den allmenngjorte forskriften og den underliggende tariffavtalen. I de tilfeller hvor forskriftsteksten byr på tvil, vil den underliggende tariffavtalen være et viktig tolkningsmoment. Dersom den underliggende tariffavtalens ordlyd ikke gir svar, kan tariffpartene selvsagt kontaktes knyttet til praksis. Så vidt vites har NHO alltid svart på spørsmål om tolkning og praksis knyttet til allmenngjorte tariffavtaler, uavhengig av om det er Arbeidstilsynet eller andre som har spurt. Metodikken for tolkning av delvis allmenngjorte tariffavtaler har derfor visse særtrekk. Men at dette må være metoden for tolkning av allmenngjorte tariffavtaler følger etter NHOs oppfatning av selve reguleringsmetodikken. Det er tariffavtalen som er delvis allmenngjort. Etter NHOs oppfatning er det ingen god løsning at forskriftene skal stå på egne ben, som Arbeidstilsynet tar til orde for. En situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil være et skritt mot å undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy. Til tross for håndhevning utfordringene Arbeidstilsynet peker på – som det erkjennes at kan være reelle – er NHO ikke enig i en reguleringsmetodikk som gjør forskriftene autonome i forhold til forskriften.

#### Tolkningen av forskriftens virkeområde

Forskriftens virkeområde er fastsatt i full overensstemmelse med tariffavtalens omfangsbestemmelse, jf. overenskomsten § 1.1., som da tolkes i overensstemmelse med den bakenforliggende tariffavtalen. NHO er derfor ikke enig med Arbeidstilsynet at det er tale om en tolkning som "avviker fra den alminnelige juridiske metode". Tvert om det er tale om å anvende en ganske alminnelig tolkning som er svært utbredt på dette spesielle livsområdet. At det til tider kan være vanskelig å fastslå hvorvidt en bedrift er omfattet av virkeområdet for Riksavtalen, henger sammen med at det er flere tilstøtende tariffavtaler som regulerer liknende virksomhet/aktivitet. Eksempelvis er bakeri- og konditoriutsalg og kiosk dekket av andre tariffavtaler. NHO gjør i den forbindelse oppmerksom på at det ikke er riktig som anført av Arbeidstilsynet, at bedrifter som utelukkende selger pølse over disk omfattes av Riksavtalen. Dette må bero på en misforståelse. Det finnes egne tariffavtaler som regulerer kioskvirksomhet. At det i randsonen av en forskrift kan oppstå vanskelige fortolkningsspørsmål, er en problemstilling som ikke kun er forbeholdt allmenngjøringsforskrifter. En løsning der forskriften skal få et annet anvendelsesområde enn tariffavtalen, vil gripe sterkt inn i tariffautonomien, samtidig som det uansett ikke vil løse alle grensespørsmål. NHO vil sterkt advare mot en slik løsning. Svaret må være at Arbeidstilsynet tar nye runder med partene for å bringe på det rene om tariffavtalen er anvendelig for en konkret bedrift eller ei.

#### Innkvartering

NHO kommenterte Arbeidstilsynets oppfordring om å ta inn definisjonen på "innkvartert i bedriften". Den underliggende tariffavtalen definerer i § 6.1 dette slik:

"Som innkvartert i bedriften betraktes de arbeidstakere som bor i den bygning hvor virksomheten drives, i anneks eller sidebygninger, eller annet husvære som bedriften stiller til rådighet for arbeidstakerne med innkvartering som formål."

Som kjent har tariffavtalen et unntak i § 6.2, nemlig leie av "annet husvære" eller "mer selvstendige boformer". Selv om selve ordlyden i § 6.2 ikke er inntatt i allmenngjøringsforskriften, er det klart presisert i Tariffnemndas vedtak 3. november 2017 at de aktuelle treksatsene ved innkvartering, jf. forskriften § 4, kun gjelder ved boformer slik disse er definert i tariffavtalen § 6.1. For øvrige boformer har partene avtalefrihet. For god ordens skyld siteres Tariffnemndas vedtak på dette punkt:

"Bestemmelsen i forskriften § 4 innebærer at ved innkvartering i bedriften – slik dette er definert i overenskomsten § 6.1 – er det kun disse satsene som kan trekkes i lønnen. Når det gjelder boformer som faller utenfor § 4, jf. overenskomsten § 6.2, har partene avtalefrihet."

Det er dermed klargjort i vedtaket fra 2017 at man må se hen til den underliggende tariffavtalen ved fastsettelsen av tolkning av forskriften. Rekkevidden av bestemmelsen om treksatser ved innkvartering kommer dessuten klart frem av Arbeidstilsynets egen veileder til bestemmelsen. NHO har ikke fanget opp at det er noen uenighet om dette. Når det gjelder en eventuell uenighet mellom tariffpartene om fortolkning av bestemmelsene på et konkret tilfelle, dvs. subsumsjonen, vil dette uansett ikke bli løst ved at det foretas en endring av forskriftens ordlyd, slik tilsynet foreslår. NHO ser derfor ikke behov for en slik forskriftsendring.

**NHO Reiseliv** viser til tidligere høringssvar og fastholder sitt standpunkt om at de er imot allmenngjøring for overnattings- og serveringsbransjen. For det første av prinsipielle grunner og fordi de mener behovet ikke er tilstrekkelig dokumentert. NHO Reiseliv mener forskriften har en uheldig lønnsdrivende effekt i serveringsbransjen fordi den også treffer mange norske arbeidstakere. De mener det er en svakhet at det ikke skilles mellom overnattings- og serveringsbransjen, fordi forholdene innenfor disse sektorene er ulike. For øvrig hadde NHO Reiseliv ingen kommentarer til utformingen av forskriften.

Det er NHO Reiselivs oppfatning at praksisen med å kontakte partene ved tolkningstvil må fortsette, og at forskriften ikke må løsrives fra tariffavtalen slik Arbeidstilsynet foreslår i sitt brev av 1. april 2022. En situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil bryte med grunnleggende prinsipper om lønnsfastsettelse i norsk arbeidsliv og undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy for lønns- og arbeidsvilkår.

Til påpekte utfordringer med å tolke forskriftens omfangsbestemmelse påpeker NHO Reiseliv at forskriften må tolkes i overensstemmelse med tariffavtalebestemmelsen. Spørsmålet om en bedrift skal omfattes av Riksavtalen beror på en helhetsvurdering.

NHO Reiseliv er sterkt imot en løsning der allmenngjøringsforskriften skal få et annet anvendelsesområde enn tariffavtalen.

Når det gjelder tolkning av begrepet «innkvartert i bedriften» anses «de arbeidstakere som bor i den bygning hvor virksomhet drives, i annekks eller sidebygninger, eller annet husvære som bedriften stiller til rådighet for arbeidstakerne med innkvartering som formål», jf. Riksavtalens § 6.1. Det er imidlertid gjort unntak fra dette i § 6.2, ved leie av «annet husvære» eller «mer selvstendige boformer». Dette er ikke inntatt i forskriften, men presisert i Tariffnemndas vedtak 3. november 2017, at de aktuelle trekkstatsene kun gjelder ved boformer slik disse er definert i tariffavtalens § 6.1. Når det gjelder «boformer som faller utenfor § 4, jf. overenskomstens § 6.2, har partene avtalefrihet». NHO Reiseliv ser ikke at en eventuell uenighet om tolkningen vil avhjelpes ved en endring av forskriftens ordlyd og ser ikke behovet for en slik forskriftsendring.

**Spekter** er prinsipielt uenig i omfanget av allmenngjøring som i dag brukes og den praksis som nå synes å være etablert, der tidligere allmenngjøringsvedtak nærmest automatisk videreføres uten en grundig ny vurdering av om det fortsatt er grunnlag for allmenngjøring for en ny tariffperiode. Spekter fremhever følgende:

*«Allmenngjøring er et kraftig myndighetsinngrep og må derfor etter Spekters oppfatning kun brukes der det klart er dokumentert at lønns- og arbeidsvilkårene ligger vesentlig under det som må anses som sosialt akseptabelt i Norge. Dersom Tariffnemnda likevel finner å ville videreføre allmenngjøringen vil Spekter uttale at vi er skeptiske til at det allmenngjøres andre bestemmelser enn minstelønnsbestemmelser. Vi har ingen merknader til at minstelønnsstatsene justeres i tråd med resultatet fra overenskomstrevisjonen 2022.»*

**Justis- og beredskapsdepartementet** hadde ingen merknader.

## **Tariffnemndas vurderinger**

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av dokumentasjonen at vilkårene for allmenngjøring er til stede. Fortsatt allmenngjøring er et forholdsmessig tiltak for å bidra til at utenlandske arbeidstakere får lønnsvilkår som er likeverdige med det som norske arbeidstakere har, og for å motvirke det lønnspresset som følger av at det er mange utenlandske arbeidstakere i bransjen.

Tariffnemnda har lagt vekt på lønnsstatistikken fra SSB. Det er betydelige forskjeller mellom lønnsnivåene til de norske og utenlandske arbeidstakerne. Det er også en bransje med høyt innslag av både utsendte og innleide arbeidstakere fra utlandet som ikke inngår i statistikken. Majoriteten av de utenlandske arbeidstakerne har lønn rundt allmenngjøringsnivået. Det viser at forskriften har reell betydning, og at det er sannsynlig at lønningene vil falle dersom allmenngjøringen fjernes. Nemnda viser også til at Arbeidstilsynet fant en høy andel avvik i tilsyn knyttet til allmenngjøringsregelverket.

Tariffnemnda peker på at det i deler av bransjen er færre utenlandske arbeidstakere enn tidligere. Det er grunn til å tro at dette er en forbigående situasjon som følge av pandemien og krigen i Ukraina.

Nemnda behandler nedenfor noen spørsmål reist av Arbeidstilsynet i sitt brev til Tariffnemnda:

Arbeidstilsynet har pekt på at det kan være utfordringer med hensyn til å fastslå om en bedrift er omfattet av forskriften. Tariffnemnda har forståelse for at det kan være vanskelig grenseoppganger i enkelte saker. Det har sammenheng med at det er flere tilstøtende tariffavtaler som regulerer lignende virksomhet/aktivitet. Likevel bør Tariffnemnda unngå gjennom allmenngjøringsforskrifter å gripe inn i valg mellom ulike tariffavtaler fordi dette er et anliggende mellom tariffpartene. Som ved annen tolkning av allmenngjøringsforskriftene, må man se hen til den bakenforliggende tariffavtalen. Felles forståelse og praksis hos tariffavtalepartene er relevant. Nemnda viser til at Arbeidstilsynet må ta kontakt med partene i avtalen for nærmere avklaring.

Videre reiser Arbeidstilsynet spørsmål om det også bør allmenngjøres en sats for arbeidstakere under 16 år. Det er ingen bestemmelse om arbeidstakere under 16 år i overenskomsten. Det er ikke påvist at dette er et særlig tilfelle hvor nemnda bør fastsette andre lønnsvilkår enn det som følger av tariffavtalen, jf. allmenngjøringsloven § 6.

Arbeidstilsynet adresserer at det er tolkningsproblemer knyttet til definisjonen på "innkvartert i bedriften" i § 4. Denne problemstillingen ble berørt også i vedtaket av 3. november 2017. Nemndas uttalelse fra dette vedtaket gjelder fortsatt:

«Bestemmelsen i forskriften § 4 innebærer at ved innkvartering i bedriften – slik dette er definert i overenskomsten § 6.1 – er det kun disse satsene som kan trekkes i lønnen. Når det gjelder boformer som faller utenfor § 4, jf. overenskomsten § 6.2, har partene avtalefrihet.»

Det er dermed tydeliggjort at man må se hen til den underliggende tariffavtalen ved tolkning av forskriften. Felles forståelse og praksis hos tariffavtalepartene vil normalt være avgjørende. Der tariffavtalepartene ikke er enige, må tolkningsspørsmål avgjøres på grunnlag av andre rettskilder. I dette tilfellet mener nemnda det ikke er hensiktsmessig med en ytterligere presisering i forskriften.

## **Tariffnemndas vedtak**

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. har Tariffnemnda truffet vedtak om videreføring av delvis allmenngjøring av Riksavtalen for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter, og fastsatt ny forskrift.

Tariffnemndas vedtak innebærer at forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter videreføres med justerte lønnsatser.

## **Tariffnemnda**



Terese Smith Ulseth  
Steinar Holden  
Giuditta Cordero-Moss  
Andreas van den Heuvel  
Kurt Weltzien

*Protokollen er signert elektronisk*

# Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter

## Kapittel I. Innledende bestemmelser

### **§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring**

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Riksavtalen 2022–2024 mellom NHO og NHO Reiseliv på den ene siden og LO og Fellesforbundet på den annen side.

### **§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar**

Forskriften gjelder for ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land, med unntak av ansatte som faller inn under Landforpleiningsavtalen og ansatte som organisasjonsmessig hører inn under avtaleområdet til FLT/LO.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Forskriften gjelder ikke lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

## Kapittel II. Lønnsbestemmelser

### **§ 3. Lønnsbestemmelse**

Arbeidstakere som utfører arbeid som nevnt i § 2, skal ha en lønn per time på minst:

(1) For unge arbeidstakere

a. 16 år: kr 118,08

b. 17 år: kr 127,58

c. 18 år: kr 141,84

(2) Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 md. praksis over 18 år: kr 179,94.

### **§ 4. Fratrekk i lønn for innkvartering i bedriften**

Ved fratrekk i bruttolønnen for innkvartering i bedriften, gjelder følgende satser:

a. For enkeltrom kr 600,79 pr. måned

b. For dobbeltrom kr 390,76 pr. måned.

### **§ 5. Regulering av lønn mv. i forskriftens virketid**

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 og § 4 som følge av tariffrevisjoner.

## Kapittel III. Fravikelighet m.m.

### **§ 6. Fravikelighet**

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

## Kapittel IV. Ikrafttreden m.m.

### **§ 7. Ikrafttreden og opphør**

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 10. mai 2021 nr. 2074 om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.