



Tariffnemnda
Postboks 4720 Torgarden
NO 7468 TRONDHEIM

SVAR PÅ HØRING – BEGJÆRING OM FORTSATT ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER FOR GODSTRANSPORT PÅ VEI

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 så langt i 2022 kontrollert overholdelse av allmenngjøringen for godstransport i 64 tilsyn.

Uttrekk fra vårt fagsystem viser følgende brudd i 2022:

Kontrollpunkt Allmenngjøring Godstransport	Antall tilsyn	Andel brudd	Antall reaksjoner	Antall tilsyn - vedtak om pålegg	Antall tilsynssaker - vedtak om tvangsmulkt
7778 Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei?	56	36 %	17	12	2
7872 Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for utsendte arbeidstakere som utfører godstransport på vei?	9	44 %	3	3	
9152 Utbetaler arbeidsgiver diett i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for utsendte arbeidstakere som utfører godstransport på vei?	11	36 %	3	3	
Totalsum	64	37 %	23	15	2

Arbeidstilsynet mener allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei fortsatt er viktig og bør videreføres. Tall fra tilsyn viser omtrent samme tendens som for perioden 2018-2020, hvor bruddprosent for utenlandsk godstransport var ca. 40 %, se våre innspill gjengitt i [Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021](#).



Arbeidstilsynet peker også på at vi mister et viktig verktøy i arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i bransjen, dersom forskriften ikke videreføres.

Arbeidstilsynet har imidlertid flere innspill, både til gjeldende ordlyd og de foreslåtte endringene.

2. Om endring av virkeområdebestemmelsen - § 2

2.1 Om endring av virkeområdet når det gjelder utsendte arbeidstakere

Forslaget går bort fra å regulere at det kun er kabotasje og kombinert transport som omfattes av virkeområdet. Arbeidstilsynet støtter at det er behov for å endre virkeområdereguleringen for utsendingstilfeller som følge av direktiv (EU) 2020/1057.

Forslaget inntar en direktehenvisning til utsending som skjer i henhold til direktiv (EU) 2020/1057. Arbeidstilsynets stiller spørsmål ved om denne henvisningen er tilstrekkelig til å fange opp alle de tilfellene som bør omfattes av allmenngjøringen.

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 særdirektiv 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.

Direktiv (EU) 2020/1057 artikkel 1 (2) fastsetter at særreglene bare kommer til anvendelse på sjåførere 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).

Arbeidstilsynet peker derfor på at en ren henvisning til direktiv 2020/1057 vil medføre at konsern- og utleieutsendinger, faller utenfor.

Vi anser det ikke som tvilsomt at det største antallet utsendinger innenfor transportsektoren, er standardutsendinger. Arbeidstilsynet har begrenset erfaring med konsernutsendinger og innleietilfeller, men vi har under tilsyn erfart at eksempelvis innleietilfeller forekommer. Europeiske bemanningsforetak leier ut sjåførere 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.*

2.2 Om endring av virkeområdet når det gjelder kjøretøyets tillatte totalvekt

Det er foreslått at allmenngjøringsforskriften skal gjelde også kjøretøy med tillatt totalvekt over 2,5 tonn. Dagens regulering gjelder kun tillatt totalvekt over 3,5 tonn. I praksis innebærer dette at varebilmarkedet vil omfattes av allmenngjøringsforskriften for godstransport.

Det er en klar utfordring at varebilsegmentet i liten grad er omfattet av reguleringer.

Ulike rammebetingelser kan også skape uheldig konkurransevridning mellom virksomheter som driver godstransport med kjøretøy over 3,5 tonn og kjøretøy over 2,5 tonn, selv om det antakelig er begrenset direkte konkurranse mellom disse to segmentene. Likevel er det indikasjoner på at konkurranse mellom segmentene skjer i økende grad.

Arbeidstilsynet støtter forslaget intensjon og at det er behov for strengere reguleringer for varebilmarkedet. Arbeidstilsynet mener generelt at det vil være positivt for «varebilsegmentet» å måtte forholde seg til flere krav og økt kontroll. Vi viser til [rapport fra FAFO om varebilsegmentet \(2020\)](#) og rapport fra [a-krimsentret i Oslo og Akershus fra 2018](#).

Særlig positivt vil det antakelig være at varebilenes bestillere- og hovedleverandører vil få informasjons- og påseplikt som en direkte følge, dersom virkeområdet endres, jf. allmenngjøringsloven § 12.

Arbeidstilsynet er likevel usikre på om det er riktig tidspunkt å foreta en slik endring. Regelverket på transportområdet bør etter vårt syn søkes harmonisert så langt det lar seg gjøre. Det er en klar fordel om kjøre- og hviletidsregelverket (og dermed forskrift om arbeidstid for sjåførere), utsendingsreglene og allmenngjøringsforskriften henger sammen så langt som mulig. Dersom regelsettene får ulike virkeområder, kan regelverkene både bli svært vanskelige for transportørene å forholde seg til - og for myndighetene å håndheve og veilede om.

Slik vi forstår det, vil varebiler over 2,5 tonn som driver internasjonal transport eller kabotasje omfattes av krav til kjøre- og hviletid fra 1. juli 2026, ifølge [høringsnotat fra Statens vegvesen, se side 7](#). Det er foreløpig usikkert om og evt. når tilsvarende nasjonal regulering vil komme for varebil over 2,5 tonn. Arbeidstilsynet har gitt innspill til Statens vegvesen om at vi mener slik regulering også bør gjelde nasjonalt.

Arbeidstilsynet antar at et alternativ vil kunne være å avvente en slik endring av allmenngjøringsforskriftens virkeområde, slik at regelverk som henger nært sammen, trer i kraft omtrent på samme tid. Et slikt alternativ vil også avhjelpe utfordringene blant annet med at det (oftere) må ses hen til to ulike arbeidstidsregelverk for beregning av lønn – både arbeidsmiljøloven kapittel 10 og forskrift om arbeidstid for sjåførere. Forskrift om arbeidstid for sjåførere kommer til anvendelse når kjøre- og hviletidsregler gjelder, jf. forskrift om arbeidstid for sjåførere § 2 og arbeidsmiljøloven § 10-12 åttende ledd. Vi har imidlertid merket oss forslaget til endring når det gjelder «pr. time», se våre kommentarer under punkt 3 nedenfor.

Arbeidstilsynet nevner også i denne sammenheng det er mange enkeltpersonforetak i varebilbransjen. I rapport om arbeidslivskriminalitet i bransjen i Oslo og Akershus, som vist til ovenfor, fremgår det at over halvparten var organisert som enkeltpersonforetak. Videre fremhever rapporten at flere av de selvstendige næringsdrivende reelt sett neppe var å anse som selvstendige næringsdrivende/ENK (egentlige arbeidstakere). Det er grunn til å tro at samme trend også finnes utenfor Stor-Oslo.



Arbeidstilsynet viser blant annet til FAFO-rapporten s. 7:

I fravær av oppfølging gjennom tilsyn og sanksjoner, er det en risiko for at tiltak kan forverre konkurransesituasjonen. For eksempel ved at seriøse virksomheters kostnader for å etterleve nytt regelverk øker, en kostnad kriminelle kan unngå. Vi vurderer det derfor slik at økt satsning på å styrke det tverretatlige samarbeidet om tilsyn og kontroller og sanksjonering er det viktigste for å bedre forholdene innen godstransport, også for varebilsegnetet

Arbeidstilsynet peker på at det er viktig at nye krav ses i sammenheng og understøttes av styrket kontrollinnsats. Det er ikke gitt at Arbeidstilsynets ressurser strekker til, eller at det er rom for å omdisponere tilstrekkelige ressurser, når allmenngjøringsområder utvides. Kontroll og oppfølging er komplekst, særlig når deler av markedet er utenlandsk og tilstrekkelig god kontroll og oppfølging forutsetter samarbeid mellom flere etater.

Arbeidstilsynet mener det mest hensiktsmessige er om nye krav etableres koherent - og at styrket kontroll går hånd-i-hånd med regelverksendringer, særlig på arbeidslivsområder som har utfordringer med useriøsitet.

Oppsummert under dette punkt, støtter Arbeidstilsynet på sikt at kjøretøy med tillatt totalvekt over 2,5 tonn omfattes av allmenngjøringsforskriften for godstransport. Vi stiller likevel spørsmål ved tidspunktet og peker på at det sannsynligvis er behov for en mer helhetlig tilnærming.

3. Om endring av lønnsbestemmelsen - § 3

Arbeidstilsynet viser til vedlegget til høringen fra Arbeidstilsynet, hvor det fremgår at vi blant annet har tatt opp problemstillingen med formuleringen «lønn pr. time» i allmenngjøringsforskriftene, herunder innenfor godstransport.

Arbeidstilsynet er enig i det som fremgår av begjæringen, om at det er en utfordring at det registreres tilgjengelighetstid for tid som i mange tilfeller er å anse som reell arbeidstid. Det samme gjelder imidlertid andre tidspunkter hvor kjøretøyet står stille, som pauser og hvile, hvor det likevel utføres annet arbeid som ikke registreres i skriveren. Det er med andre ord flere ulike måter å unnlate å registrere korrekt på.

I det nye forslaget er formuleringen «lønn pr time» foreslått endret til «lønn pr arbeidstime» og det er tatt inn en henvisning til arbeidsmiljøloven § 10-1. Forslaget legger til grunn at lønnet tid etter tariffavtalen samsvarer med arbeidstidsdefinisjonen etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet mener en slik definisjon er en fordel. Vi antar dette forutsetter at partene i tariffavtalen er enige i en slik forståelse. I utgangspunktet har Arbeidstilsynet erfart at mange arbeidsgivere ikke avlønner for slik tilgjengelighetstid, slik at en slik endring synes å ville gi behov for veiledning og håndheving – også ovenfor norske arbeidsgivere innen godstransportsektoren.

Dersom partene i tariffavtalen ikke er enige i en slik forståelse, mener Arbeidstilsynet at bestemmelsen bør henvise både til forskrift om arbeidstid for sjåfører § 5 (evt. også nr. 1 og 2), i tillegg til arbeidsmiljøloven § 10-1 utenfor kjøre- og hviletidsområdet (unntakskjøring mv.)

En presisering i ordlyden vil uansett være klargjørende for arbeidsgivere, bestillere og myndighetene.



Vi viser til veiledning som Arbeidstilsynet har utarbeidet, se <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/transport/>, hvor det fremgår følgende:

Lønnen skal utbetales på grunnlag av sjåførenes arbeidstid. Det er egne regler for arbeidstid i Norge. Arbeidstiden defineres i forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport (FATS). For arbeidstakere som utfører godstransport som ikke er omfattet av FATS, skal lønn utbetales på grunnlag av arbeidstid slik dette er definert i arbeidsmiljøloven kapittel 10.

4. Om minimum lønn for 7,5 timer for flerdagsturer

Det er videre foreslått tatt inn en lønnsbestemmelse for flerdagsturer. Det fremgår av begjæringen at forslaget samsvarer med bestemmelsen i Overenskomst for godstransport av 2022.

Arbeidstilsynet støtter forslaget. Bestemmelsen vil sikre et minimumsnivå for lønn uansett arbeidstid, unntatt for oppstarts- og avslutningsdøgn.

5. Om utgifter til diett - § 5

Bestemmelsen er ikke foreslått endret. Arbeidstilsynet mener likevel det er behov for å vurdere på bestemmelsen. Vi har mottatt spørsmål fra transportvirksomheter og tolkning fra skatteetaten som gjør problemstillingen aktuell. I § 5 fremgår det at:

Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefrie diett [vår understrekning]. Det utbetales 1/3 diettsats per påbegynt 8. time.»

Arbeidstilsynet legger til grunn at tariffpartenes intensjon er at diett er skattefritt - både for hele døgn og for perioder med transportoppdrag med planlagt overnatting, som overstiger påbegynte 8. time og 16. time.

I Skatte-ABC 2021-2022 under punkt 11.2.17 og "Kost, langtransportsjåfører" er det presisert følgende om maksimal trekkfri kostgodtgjørelse:

Godtgjørelse til kost for ansatte langtransportsjåførere kan utbetales trekkfritt med inntil kr 300 per døgn. Satsen gjelder ved kjøring både i Norge og i utlandet. Det kan normalt legges til grunn at godtgjørelsen ikke har gitt overskudd. Bestemmelsen om at del av døgn som overstiger hele reisedøgn med minst 6 timer, regnes som helt døgn ved beregningen av skattefrie godtgjørelse, gjelder ikke for langtransportsjåførere under utøvelsen av yrket. For fravær som f.eks. overstiger ett døgn, men som ikke varer minst 48 timer, vil maksimal trekkfri kostgodtgjørelse derfor være kr 300."

Slik Arbeidstilsynet forstår dette, innebærer det at det kun er diett for hele døgn som er skattefrie. Eksempelvis vil, der det utbetales f.eks. 1/3 sats i tillegg til et helt døgn, fordi man har påbegynt neste 8 timers periode, denne 1/3 bli skattepliktig.

Hvis henvisningen til «myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefrie diett» er ment som en ren henvisning til satsen, mener Arbeidstilsynet at dette bør presiseres i ordlyden. For eksempel:

... skal diett utbetales med en sats som tilsvarer det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefrie diett ...

Dersom utbetaling av 1/3 og 2/3 diett skatlegges og ikke faller inn under § 5, vil skattepliktige diettutbetalinger kunne måtte tas hensyn til som lønn, jf. § 6 om fravikelighet (antatt utilsiktet ikke-korrigert til ny § 7) - for de eventuelle tilfellene hvor den alminnelige timelønnen er under satsen i § 3.



Arbeidstilsynet stiller derfor spørsmål til om dette er tilstrekkelig vurdert og ber Tariffnemnda vurdere dette nærmere.

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

Innenfor blant annet godstransportbransjen erfarer Arbeidstilsynet at lønn under minstelønn i enkelte tilfeller utbetales, noen ganger i lengre perioder. Begrunnelsen for å utbetale lønn under minstelønnsats i disse periodene er at lønnsvariasjonene er knyttet til arbeidstopper eller lignende, og at utbetalinger over minstelønnsatsen først viser seg på et senere tidspunkt. 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, hvor 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 spilt behov for endring av bestemmelsen inn for departementet flere ganger uten at det har ført til endring.

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

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/32543. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Stian Johansen
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep. 0030 Oslo