

STEIN EVJU

Professor emeritus, Universitetet i Oslo
Honorær professor, Juridisk Institut ved Aarhus Universitet

Kontor:
Institutt for privatrett
Universitetet i Oslo
Postboks 6706 St. Olavs pl.
0130 OSLO

Privat:
Stertebakke 4 B
3612 KONGSBERG

Besøksadresse: Karl Johans gt. 47 – DM

Tlf.: 22 85 93 25

Mobil: 909 82 695

E-post: stein.evju@jus.uio.no *E-post:* stein@evju.co

Tariffnemnda
Postboks 4720 Torgard

7468 Trondheim

22. februar 2021

Deres ref.: 2020/9

Min ref.: SE TN/H 21/004

HØRING - FORTSATT DELVIS ALLMENNGJØRING AV INDUSTRIOVERENS- KOMSTEN/VO-DELEN FOR SKIPS- OG VERFTSINDUSTRIEN

I utkastet til ny forskrift har § 7 om «Utgifter til reise, kost og losji» samme ordlyd som § 5 i den gjeldende forskriften av 11. oktober 2018 nr. 1698. Med den forskriften ble bestemmelsen endret.

I flertallets bemerkninger til endringen heter det, i Protokoll 1/2018, blant annet at det er «vedtatt et nytt utsendingsdirektiv som skal tre i kraft i 2020 hvor reise, kost og losji vil kunne inkluderes i minstelønnsbegrepet» (s. 5).

Det er en misforståelse. Med endringsdirektivet, Direktiv (EU) 2018/957, erstattes begrepet om 'minstelønn' (minimum rates of pay) med 'aflønning' (remuneration).¹ Det har imidlertid ikke betydning når det gjelder dekning av utgifter til reise, kost og losji. Det går klart frem av ny bokstav i) og nytt annet ledd i direktivets artikkel 3 nr. 1, artikkel 3 nr. 7 annet ledd og fortalens pkt. 18 og 19

Efter bokstav i) jfr. annet ledd kan vertsstaten stille krav om dekning av ytelser eller utgifter (ydelse eller godtgørelse af udgifter; allowances or reimbursement of expenditure) til reise, kost og losji. Men det gjelder *bare* for slike utgifter ved reiser *i* vertsstaten, til (hvis tilbakereise er aktuelt) og fra det som er den utstasjonerte arbeidstagerens ordinære arbeidssted i vertsstaten (faste arbeidssted; regular place of work). Dekning av slike utgifter til reise, kost og losji kan ikke regnes inn i «aflønning / remuneration», men kan kreves dekket separat.

Utgifter til reise fra og til hjemsted eller arbeidssted i hjemstaten kan vertsstaten derimot ikke pålegge en utstasjonende arbeidsgiver (virksomhet) å dekke. Det samme gjelder utgifter til losji og kost på den utstasjonerte arbeidstagerens ordinære arbeidssted i vertsstaten. Dette er utgifter som, i direktivets forstand, er spesifikke for utstasjoneringen (der spesifikt vedrører udstationeringen; allowances specific to the posting). Slike utgifter skal arbeidsgiveren dekke i samsvar med den nasjonale rett og/eller praksis i hjemstaten (mer presist: etter rett/praksis i den nasjonale rett som har anvendelse for arbeidsavtaleforholdet; den objektivt anvendelige

¹ Jeg nøyer meg med å benytte dansk og engelsk tekst i endringsdirektivet. Det er ingen sproglige ulikheter i den tyske, franske eller nederlandske teksten

rett i internasjonal-privatrettslig forstand). Dette går klart frem av endringsdirektivets artikkel 3 nr. 7 annet ledd og fortalens pkt. 19.

Så langt jeg kan se bygger Arbeids- og sosialdepartementets høringsnotat 6. juli 2020 om gjennomføring av Direktiv (EU) 2018/957 på samme forståelse på disse punktene; jfr. høringsnotatet pkt. 7.2.2 og 7.3.2.

I flertallets bemerkninger i Tariffnemndas Protokoll 2/2018 heter det at endringen i forskriftens § 7 «er å forstå slik at det ikke lenger foreligger en plikt til dekning av reiser mellom hjemlandet og Norge. Dekning av utgifter til reise, kost og losji skal fortsatt gjelde for reiser i Norge» (s. 5). Dette gir tilsynelatende uttrykk for at § 7 skal forstås i samsvar med det som vil følge av de nye bestemmelsene i utstasjoneringdirektivet.

Men det heter samtidig at «[f]or øvrig er bestemmelsene tilpasset og i tråd med de nye bestemmelsene i Industriooverenskomsten, verksteddelen» (s. 5). Det er langt fra klart hva som skal ligge i dette. Forskriftens § 7 skiller seg fra bestemmelsene om reise, kost og losji i forskriftene av 11. oktober 2018 nr. 1684, 1685 og 1697. Der brukes formuleringene «utenfor hjemmet» (i de respektive bestemmelsenes første ledd) og «utenfor sitt hjemsted» (annet ledd). I verftsforskriftens § 7 brukes derimot uttrykkene «arbeidstaker som er ansatt på bedrift eller fast arbeidssted (første ledd) og «utenfor bedriften eller det faste arbeidsstedet» (annet ledd).

I første ledd første punktum sies det uttrykkelig at det er snakk om utgifter ved reiser «innenfor» Norge. Da er det naturlig å forstå «bedrift/en» og «fast arbeidssted» som steder *i Norge* som ansettelsesforholdet (arbeidsavtalen) er knyttet til. Det lar seg heller ikke godt gjøre å forstå begrepene annerledes slik overenskomsten/VO-delens § 8.2, pkt. 8.2.1 og 8.2.2 med det tilhørende Bilag 4 er utformet. Det ville innebære krav til utenlandske foretak som går ut over det som kan kreves innenfor utstasjoneringdirektivets rammer. Dette har den uheldige, men ganske sikkert ikke tilsiktede konsekvens at forskriftens § 7 i realiteten ikke regulerer dekning av utgifter til slike reiser, kost og losji for utstasjonerte arbeidstagere som det er snakk om i endringsdirektivets artikkel 3 nr. 1 bokstav i).

Første ledds annet punktum, om arbeidstagere som er «ansatt på reisebetingelser», kan ikke lede til noe annet. Dels kan ikke en norsk tariffavtale- eller forskriftsbestemmelse regulere ansettelsesformer eller krav til utformning av arbeidsavtaler i andre jurisdiksjoner. Dels vil overenskomstens § 8.2 pkt. 8.2.3 stille seg i veien, når det heter avslutningsvis at «[i] slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt reiseadresse, som hovedregel nær hjemsted». En utstasjonert arbeidstager har forutsetningsvis *ikke* «hjemsted» i vertsstaten. Og utgifter til reise fra og til hjemsted eller arbeidssted i hjemstaten kan vertsstaten *ikke* pålegge en utstasjonende arbeidsgiver (virksomhet) å dekke, jfr. foran (på s. 1). En hjemlig definisjon eller tiltenkt forståelse av hva som skal favnes av «ansettelse på reisebetingelser», endrer ikke dette.

Det er for øvrig grunn til å bemerke – som et paradoks, om man vil – at forskriftens og forskriftsutkastets § 7 bare pålegger en «avtaleplikt», ikke konkretiserte betalingsplikter. Selv om man skulle legge til grunn at § 7 har noen anvendelse overfor utenlandske utstasjonende virksomheter, vil det med andre ord ikke være grunnlag for å kreve, eller håndheve, ytelser

med bestemte beløp. Da kan det spørres om bestemmelsen er egnet til å ivareta det likebehandlingsprinsippet som nytt første ledd i direktivets artikkel 3 nr. 1 gir uttrykk for (på grundlag af et princip om likebehandling; on the basis of equality of treatment). Men det er kanhende slik at det ikke finnes én enhetlig løsning innenfor den aktuelle tariffavtalens virkeområde. Da er det heller ikke noen enhetlig standard å sammenligne med. Det gjør det ikke klarere for dem som skal bruke eller håndheve bestemmelsen.

Det mest vesentlige er likevel de problemene som formuleringene om «bedrift eller fast ansettelsessted» og ansettelse «på reisebetingelser» fører med seg. De gir grunn til å overveie en helt ny utforming av en bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji i denne forskriften.

Med hilsen,

Stein Evju (s.)