

Tariffnemndas vedtak 11. mai 2015 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei

Saken har sitt grunnlag i krav fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Yrkestrafikkforbundet (YTF) datert 29. april 2014 og gjelder allmenngjøring av Godsbilavtalen mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Yrkestrafikkforbundet (YTF) på den annen side.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) fremmet 5. januar 2015 krav om allmenngjøring av Overenskomst for godstransport av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. I begjæringen er det vist til at det har vært dialog mellom de involverte forbundene i LO og YS og at det er enighet om at det vil være hensiktsmessig at LO begjærer allmenngjøring av sin tilsvarende avtale med samme avtalepart. De to overenskomstene er likelydende, og LOs begjæring viser til og tiltrer YS' begrunnelse.

Begjæringene gjelder allmenngjøring for hele landet.

1. Innledning

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med loven er:

”...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.”, jf. § 1.

Krav om allmenngjøring må gjelde en landsomfattende tariffavtale og fremsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 første ledd (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 4 første ledd siste punktum at også andre kan fremme krav om allmenngjøring, men disse kan ikke kreve at nemnda tar saken opp til realitetsbehandling. Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av eget tiltak.

Tariffnemndas vedtak vil gjelde som minstevilkår for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere ansatt i norske virksomheter og for arbeidstakere som er midlertidig utsendte i forbindelse med tjenesteyting.

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7. I henhold til forskriften § 2 skal utsendte arbeidstakere sikres vertslandets vilkår når det gjelder nærmere angitte arbeids- og ansettelsesvilkår. Dette gjelder bl.a. helse, miljø og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Dersom utsendte arbeidstakere faller inn under virkeområdet til et vedtak etter allmenngjøringsloven, skal de allmenngjorte

bestemmelser om lønns- og arbeidsforhold også gjelde for de utsendte arbeidstakerne, jf. forskriften § 2 andre ledd. Dette regelverket implementerer utsendingsdirektivet¹ i norsk rett.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsforskrifter etterleves, jf. allmenngjøringsloven § 11. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon, og skal gi pålegg og treffe de vedtak som ellers er nødvendige for gjennomføring av allmenngjøringsforskrifter. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre vedtak fattet av tilsynsetatene. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr, jf. allmenngjøringsloven § 11 andre ledd og arbeidsmiljøloven § 18-10, og anmelde overtredelser til politiet.

Ifølge forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynrett har bestillere, entreprenører og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Etter forskriften har hovedleverandør dessuten plikt til å påse at arbeidstakere hos oppdragstakere/underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at påseplikten etterleves. Videre har tillitsvalgte hos hovedleverandør rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som arbeider hos oppdragstakere/underleverandører for å undersøke om allmenngjøringsforskrifter etterleves. Opplysninger om manglende etterlevelse skal overleveres til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene, unntatt overfor tilsynsmyndighetene.

Det gjelder et solidaransvar for lønn og feriepenger etter allmenngjøringsforskriftene, jf. allmenngjøringsloven § 13. Dette innebærer at også leverandører og underleverandører kan bli ansvarlig for lønn og feriepenger til ansatte hos sine underleverandører. Partene i en allmenngjort tariffavtale har en utvidet adgang til å iverksette boikott dersom et vedtak om allmenngjøring ikke etterleves i virksomhetene. Arbeidsgiver eller den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, kan også straffes med bøter dersom vedtaket ikke overholdes. I tillegg kan berørte arbeidstakere eller deres fagforeninger reise privat straffesak.

Særlig om forholdet til EØS-retten

Allmenngjøringsordningen innebærer at bestemte lønns- og arbeidsvilkår blir forskriftsfestet. Forskrifter om allmenngjøring gjelder for alle som utfører arbeid i Norge, inkludert utenlandske virksomheter som sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med midlertidige tjenesteytelser, jf. forskriften om utsendte arbeidstakere. Allmenngjøring vil således kunne legge begrensninger på utenlandske virksomheters muligheter til å yte tjenester i Norge. Det gir grunn til å vurdere om allmenngjøringsordningen vil stride mot EØS-avtalen artikkel 36, som i utgangspunktet forbyr alle restriksjoner på friheten til å yte tjenester på tvers av landegrensene. Det følger imidlertid klart av rettspraksis at restriksjoner på tjenestefriheten likevel er tillatt dersom de er begrunnet i tvingende allmenne hensyn, er egnet til å oppfylle de formål de forfølger, og ikke går lenger enn nødvendig for å oppfylle disse formålene. EU-domstolen har i en rekke saker lagt til grunn at hensynet til beskyttelse av arbeidstakere, og hensynet til rettfærdig konkurranse anses som tvingende allmenne hensyn som kan begrunne restriksjoner på tjenestefriheten. Forholdet mellom tjenestefriheten og hensynet til beskyttelse av arbeidstakerne er nærmere regulert i utsendingsdirektivet. Det følger av dette direktivet art. 3 (1) at allmenngjøring er en tillatt metode for å fastsette minstevilkår.

¹ Rådsdirektiv 96/71 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

EFTA Surveillance Authority (ESA) har vurdert den norske allmenngjøringsordningen i forhold til EØS-retten, og har konkludert med at ordningen er i overensstemmelse med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Høyesterett kom til samme konklusjon i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258).

Tariffnemnda legger i tråd med dette til grunn at allmenngjøringsordningen som sådan er i overensstemmelse med EØS-retten.

Allmenngjøringsloven gir Tariffnemnda relativt vid kompetanse til å allmenngjøre tariffavtaler. Utsendingsdirektivet trekker opp de nærmere grensene for hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan fastsettes i den enkelte allmenngjøringsforskrift med virkning for utsendte arbeidstakere. Det innebærer at Tariffnemnda i forbindelse med fastsettelsen av den enkelte forskriften må forsikre seg om at den ikke går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater.

Etter utsendingsdirektivet plikter EU/EØS-landene å gjøre sine nasjonale regler om nærmere angitte lønns- og arbeidsvilkår gjeldende overfor virksomheter som er etablert i andre medlemsstater når disse sender ut egne arbeidstakere for å utføre midlertidige tjenester, jf. artikkel 1 og 3. EU-domstolen har tolket direktivet artikkel 3(1) bokstav a-f som en uttømmende liste, slik at det kun er de lønns- og arbeidsvilkår som er angitt der som skal og kan gjøres gjeldende overfor utenlandske tjenesteytere.

Tariffnemnda viser videre til Høyesteretts avgjørelse i Verftssaken (Rt. 2013 s. 258), hvor Høyesterett tok stilling til om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtalen for skips- og verftsindustrien om overtidsbetaling, kompensasjon for ulempen med å bo borte fra hjemmet (utenbystillegg) og dekning av utgifter til reise, kost og losji er i overensstemmelse med EØS-retten. Høyesterett konkluderte med at allmenngjøring av disse lønns- og arbeidsvilkårene er tillatt. Det følger av dommen at Høyesteretts vurderinger er relevante også i andre bransjer enn i verftsindustrien.

2. Begjæringen fra YS

Bakgrunn

I begjæringen har YS innledningsvis vist til at det de siste årene er avdekket flere tilfeller av sosial dumping i transportbransjen og at sentrale aktører i bransjen er bekymret. Det er særlig vist til de store forskjellene mellom EU-landene når det gjelder lønnsnivå, og at utenlandske selskaper som kjører kabotasje i Norge benytter seg av sjåførere fra selskapenes registreringsland med lønns- og arbeidsvilkår etter hjemlandets nivå. Det er opplyst at dette særlig gjelder selskaper fra Polen og de baltiske landene, og at hjemlandenes lønns- og arbeidsvilkår benyttes uavhengig av hvor mye og hvor lenge de utenlandske sjåførene arbeider i Norge. Det er vist til at gjennomsnittlig lønnskostnader per time er godt under en femtedel av gjennomsnittlige lønnskostnader i bransjen i Norge, og langt under minstelønnen i tariffavtalen for lastebilsjåførere i Norge. Det er også vist til rumenske sjåførere, hvor gjennomsnittlige lønnskostnader er 90 prosent lavere enn i Norge og under en femtedel av minstelønnen i Godsbilavtalen.

Hva som kreves allmenngjort

YS har begjært allmenngjort minstelønnsatsen for distribusjon/nærtransport med virkning for både langtransport og nærdistribusjon.

Langtransport har et eget lønssystem i tariffavtalen som åpner for variasjoner ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, men som i praksis innebærer at også langtransportsjåførene er garantert minstelønn etter nærddistribusjonssatsene. YS har på denne bakgrunn ikke sett behov for å begjære allmenngjort det spesielle lønssystemet for langtransport.

YS har også begjært allmenngjøring av diettsatsen som skal utbetales ved transportoppdrag med planlagt overnatting.

Tariffavtalens ulempetillegg for kvelds- og nattarbeid og helligdager, er ikke begjært allmenngjort.

Det følger av begjæringen at YS er av den oppfatning av at et allmenngjøringsvedtak i samme form som det Tariffnemnda har tradisjon for, vil være i overensstemmelse med EØS-retten.

3. Tariffnemnda

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 3. Nemnda oppnevnes av Kongen for en periode på tre år og har fem faste medlemmer; en leder og ytterligere to nøytrale medlemmer, ett medlem fra LO og ett fra NHO. Tariffnemnda ble sist oppnevnt for perioden 1. juni 2012 til 31. mai 2015 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- dommer Johan Kr. Øydegard (leder)
- professor Steinar Holden
- advokat Terese Smith Ulseth
- avdelingsleder Knut Bodding (LO)
- advokat Margrethe Meder (NHO)
- forhandler i YTF Lin Andrea Gulbrandsen
- forbundsleder i NLF Per Madsen.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer i saken er avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiverne Bodil Stueflaten og Ingrid Finsland.

Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, og nemndas saksbehandling er omfattet av reglene i forvaltningsloven, jf. allmenngjøringsloven § 9. Et vedtak om allmenngjøring vil nesten uten unntak være en forskrift, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c). I tillegg til forvaltningslovens generelle bestemmelser vil det være lovens spesielle bestemmelser for forskrifter som kommer til anvendelse, særlig dens kap. VII. Kravet til sakens opplysning i forvaltningsloven § 37 innebærer at det stilles krav om høring før en forskrift kan fastsettes, likevel slik at høring kan foregå i høringsmøter, jf. allmenngjøringsloven § 9.

Det forutsettes i allmenngjøringslovens forarbeider at Tariffnemnda kun skal treffe vedtak om allmenngjøring i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven (Ot.prp.nr. 26 (1992-93) s. 22).

4. Kravet til dokumentasjon

4.1 Generelt

Etter allmenngjøringsloven § 5 kan Tariffnemnda treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Dokumentasjonskravet ble noe endret ved lov 19. juni 2009 nr. 42 uten at det ble tatt sikte på å endre gjeldende rett. I forarbeidene til endringsloven (Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.)) er det derfor vist til tidligere forarbeider for nærmere veiledning om innholdet i dokumentasjonskravet. Kravet for at en sak skal kunne tas til behandling fremgår av § 4, mens kravet til dokumentasjon for å kunne treffe vedtak i en sak fremgår av § 5. Også før presiseringene i loven i 2009 har det fulgt av nemndas praksis at terskelen for hva som skal til for å ta en sak til behandling ligger lavere enn det som skal til for at dokumentasjonskravet kan sies å være oppfylt og Tariffnemnda kan fatte vedtak

Etter loven er det tilstrekkelig at det gjøres overveiende sannsynlig at det innenfor vedkommende tariffområde finnes utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det kan ikke legges til grunn noe krav om kvalifisert sannsynlighet. Det kreves at det for nemnda fremstår som mer sannsynlig enn det motsatte at lovens vilkår er oppfylt. Nemndas vurdering må imidlertid være bygget på konkrete opplysninger som nemnda etter en helhetsvurdering finner å kunne legges til grunn.

Det er etter loven ikke noe krav eller forutsetning om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være vesentlig dårligere enn for sammenlignbare norske arbeidstakere, at forskjellen skal være urimelig, eller at forskjellsbehandlingen skal gjelde et større antall arbeidstakere. Dersom problemet fremstår som lite, kan imidlertid nemnda etter en helhetsvurdering finne at et vedtak om allmenngjøring ikke anses som nødvendig for å fremme lovens formål.

Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 26 (1992-93) at det ikke bare er i de tilfellene der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer hadde oppstått at Tariffnemnda kan fatte vedtak, men også i de tilfellene der det kan antas at problemer er nær forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig. Dette gjenspeiles også i allmenngjøringsloven § 5 hvor det heter at Tariffnemnda kan treffe vedtak dersom det "er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke." For nærmere omtale av dokumentasjonskravet vises til Ot. prp. nr. 88 (2008-2009) kapittel 3.2, side 19 flg.

Det er den part som begjærer en tariffavtale allmenngjort som i utgangspunktet må fremskaffe tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner grunnlag for å igangsette egne undersøkelser. Men det vil i praksis nesten uten unntak være arbeidsgiverne som er i besittelse av den dokumentasjon som er relevant. Arbeidstakerne og deres organisasjoner har ikke innsyn i opplysninger om andres lønns- og arbeidsvilkår, og er avhengig av medvirkning fra arbeidsgiverne for å fremskaffe disse opplysningene. Dersom arbeidsgiver ikke medvirker, vil arbeidstakerorganisasjonen ikke ha mulighet til å underbygge de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig med skriftlig dokumentasjon.

Arbeidsgiver og ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” er pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 10. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Arbeidsgiversidens manglende medvirkning til opplysning av saken kan i det enkelte tilfelle bety at arbeidstakersidens dokumentasjon vil bli lagt til grunn. Om mangelfull medvirkning skal få en slik betydning i det enkelte tilfellet, må bero på en konkret helhetsvurdering.

Tariffnemnda legger til grunn at det er registrert et stort antall utenlandske arbeidstakere i Norge. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene. Det vises for øvrig til at det allerede gjelder forskrifter om allmenngjøring i byggebransjen, i skips- og verftsindustrien, innenfor jordbruks- og gartnerinæringene, for private renholdsbedrifter, i fiskeforedlingsindustrien og for elektrofagene.

4.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen

All dokumentasjonen som fulgte begjæringen fulgte som vedlegg til Tariffnemndas høringsbrev.

I begjæringen er det vist til at det ikke finnes noen helhetlig studie og sammenlikning av lønns- og arbeidsvilkårene til godsbilsjåfører i Norge. Det er derfor lagt fram noen mindre undersøkelser, enkelte studier og saker fra media, samt en studie fra EU² som avdekker at det er sterkt press på lønns- og arbeidsvilkårene i transportselskapene i EU og at flere selskaper driver sosial dumping. Selv om studien ikke omfatter Norge, vises det til at den likevel er relevant ettersom europeiske sjåfører og selskaper driver godstransport i Norge.

På grunnlag av tilgjengelige data har YTF utarbeidet en lønnsstatistikk som viser store forskjeller mellom EU-landene når det gjelder lønnsnivå og arbeidsvilkår i bransjen. Det vises til særlig store forskjeller mellom østeuropeiske land og Norge.

Yrkestrafikkforbundet gjennomførte en spørreundersøkelse på Svinesund i perioden 1. – 3. juli 2014, der de spurte over 500 lastebilsjåfører på vei inn i Norge om deres lønns- og arbeidsvilkår. De fleste av de spurte var utenlandske arbeidstakere, mange var fra de nye EU-landene – særlig Polen. Undersøkelsen viste, ifølge YTF, at de utenlandske sjåførene hadde langt dårligere lønnsvilkår enn det som var vanlig i Norge. Av de spurte hadde 23,2 prosent 1 000 euro eller mindre i måneden, noe som tilsvarer en månedslønn på 7 300 eller mindre. Undersøkelsen viste også at 41 prosent av de norskregistrerte bilene hadde utenlandsk sjåfør.

I begjæringen er det vist til og lagt fram undersøkelser og reportasjer fra media som viser at det er normalt at utenlandske arbeidstakere som kjører i Norge får lønns- og arbeidsvilkår etter det som er vanlig i hjemlandet. Det omtales som vanlig at sjåfører tjener 1 000 euro i måneden. Det er også vist til tilfeller der sjåfører ikke har hatt råd til å kjøpe mat i Norge, men må leve på mat som de har hatt med fra hjemlandet. Det er også vist til tilfeller der ansatte i Vegvesenet har måtte kjøpe mat til sjåfører som har blitt stående i Norge på grunn av manglende utstyr eller andre forhold, fordi sjåføren ikke har hatt penger selv.

Samferdselsdepartementet nedsatte i 2013 en Kabotasjearbeidsgruppe bestående av relevante organisasjoner og myndigheter på veitransportområdet. Rapporten om kabotasje på vei i

² European Parliament, Directorate-general for internal policies: Social and working conditions of road transport hauliers. A study from 2013

Norge var ferdig 26. mars 2014. Til tross for manglende eller mangelfull offisiell statistikk var det enighet i arbeidsgruppen om at kabotasjekjøringen i Norge er økende, basert på de kildene arbeidsgruppen brukte. Medlemmene i arbeidsgruppen hadde imidlertid ulikt syn på konsekvensene av lovlig gods- og persontransportkabotasje. Medlemmene fra Norsk Transportarbeiderforbund, Yrkestrafikkforbundet og Norges Lastebileier-Forbund mener godstransportkabotasje fremstår som den fremste trusselen mot norsk lastebilnæring. Disse medlemmene, samt medlemmene fra Spekter og NHO Transport fremhever ulikhetene i lønns- og arbeidsvilkårene for norske og utenlandske transportører på gods- og persontransportområdet og mener denne ulikheten fører til tapte markedsandeler og færre norske arbeidsplasser. Medlemmet fra NHO Logistikk og Transport mente også at kabotasjetrafikken er økende, men samtidig beskjedent i forhold til det totale innenlandske transportmarkedet og at dagens innenriksmarked ikke er vesentlig forstyrret av kabotasjekjøring.

Fafo-notat 2013:16: Arbeidsforhold i vegsektoren, utarbeidet av Fafo og Transportøkonomisk institutt i samarbeid, konkluderer med at det er bred enighet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden samt Arbeidstilsynet om at deler av landbasert transport er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av regelverksendringer og økt internasjonal konkurranse de siste 20 årene. Rapporten ble utarbeidet på grunnlag av et forprosjekt som skulle se nærmere på arbeidsforholdene i vegsektoren. I følge rapporten vil det være viktig å få en mer dyptgående analyse av de områdene som ble trukket frem i rapporten for å kunne etablere et utgangspunkt for å vurdere behovet for tiltak og for å skape en, så langt som mulig, felles virkelighetsforståelse mellom parten i bransjen.

5. Høring

5.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 14. januar 2015 utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for godstransport på vei på høring til de aktuelle tariffpartene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer samt andre organisasjoner som kan tenkes å ha interesse i å komme med innspill til spørsmålet om det er grunnlag for allmenngjøring og til utkastet til forskrift. Høringssaken ble lagt ut på Internett.

I høringsnotatet presiserte nemnda at den ikke hadde tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring var oppfylt i denne saken. Nemnda viste til at høringsrunden vil kunne gi ytterligere informasjon og dermed gi et bedre grunnlag for et eventuelt vedtak i saken.

Det har kommet svar fra følgende høringsinstanser:

- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Arbeidstilsynet
- Fagforbundet
- Finansdepartementet
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Norges Lastebileier-Forbund
- Norsk Industri
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- NHO Logistikk og Transport
- NHO Transport

- Parat
- TIA Norge (Truckers International Norge)
- Samferdselsdepartementet (ingen merknader)
- Unio
- Virke
- Yrkestrafikkforbundet (YTF)
- Justis- og beredskapsdepartementet (ingen merknader)

5.2 Høringsinstansenes merknader – oppsummering

LO har ingen merknader utover det som er anført i begjæringen.

Yrkestrafikkforbundet (YTF) støtter begjæringen fra LO om allmenngjøring av deres tilsvarende avtale. Det vises også til Fafo/TØIs rapport ”Arbeidsforhold i gods og turbil, som kom etter begjæringen ble sendt og som viser at det er store lønnsforskjeller mellom norske og utenlandske godssjåførere. Det vises også til at Tyskland har innført minstelønn på alt arbeid utført i Tyskland, inkludert kabotasje og internasjonal transport.

Forbundet støtter Tariffnemndas forslag til forskrifter. Det vises til at allmenngjøring gjør lavlønnskonkurranse ulovlig, og dermed er et sentralt redskap til å bekjempe framveksten av et usosialt og uregulert arbeidsliv. Det må settes av tilstrekkelige ressurser til håndheving.

Parat støtter YS’ krav om allmenngjøring.

Unio støtter begjæringene om allmenngjøring, og mener at grunnlaget og dokumentasjonen som er fremlagt er tilstrekkelig. Unio ønsker ikke et todelt arbeidsliv hvor utenlandske sjåførere som er på transportoppdrag i Norge arbeider mer eller mindre uregistrert og på uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Derfor er det nødvendig med klare rammer som regulerer dette arbeidet. Unio mener at allmenngjøringsinstituttet er en del av en slik ramme og spiller en viktig rolle ved å motvirke svært lave lønninger i de utsatte bransjene. Unio mener det vil være mulig å utføre effektiv kontroll knyttet til grenseoverganger, rasteplasser, havner, store spedisjonsmottak med mer.

Norges Lastebileier-Forbund gir sin tilslutning til forslaget om allmenngjøring på visse vilkår. Dersom minstelønnsatsen og diettsatsen skal kunne virke etter sitt formål forutsetter det effektive kontrolltiltak. Påseplikt og solidaransvar må etter NLFs oppfatning forskriftsfestes. Det bør innføres et register som gir Arbeidstilsynet og andre myndighetsorganer muligheter til å utføre effektiv kontroll av oppdragsgivere og utenlandske virksomheter.

NHO mener beskyttelse av utenlandske arbeidstakere er den bærende begrunnelsen bak allmenngjøringsordningen, og at rene konkurransebetraktninger ikke kan gi grunnlag for allmenngjøring. Dokumentasjonen er ifølge NHO for svak. Det vises til at internasjonal transport utføres av mobile, og ikke utsendte arbeidstakere. Det pekes på utfordringer med å kontrollere et eventuelt vedtak. Når det ikke foreligger reelle muligheter for oppfølging, bør ikke nemnda fatte vedtak. NHO etterlyser en bredere vurdering av et eventuelt allmenngjøringsvedtaks EØS rettslige sider.

NHO Transport mener det ikke kan være tvil om at en del sjåførere tilbys uakseptable lønns- og arbeidsvilkår ved oppdrag i Norge. NHO Transport ønsker ordnede forhold i norsk godsbransje og støtter allmenngjøring av lønnsvilkårene i Godsavtalen. Basert på dagens regelverk er allmenngjøring tilsynelatende eneste tilgjengelige virkemiddel for å skape mer

jevnbyrdige konkurransevilkår. NHO Transports positive holdning til allmenngjøring innen godssektoren er imidlertid basert på to forbehold: at effektiv håndheving og sanksjonering sikres og at allmenngjøringens omfang avgrenses mot internasjonal transport. Det forutsettes at skisserte avlønningsmodeller og gitte minimumssatser også tas inn i en eventuell allmenngjøringsforskrift slik at dagens avlønningssystem ved langtransport kan opprettholdes. Det anmodes også om at Tariffnemnda foretar en nærmere vurdering av berettigelsen av å forskriftsfeste dekning av utgifter til kost og krav til innkvartering.

NHO Logistikk og Transport fraråder at godstariffen for sjåfører allmenngjøres. De mener at rene konkurransebetragtninger ikke kan gi grunnlag for allmenngjøring. De stiller også spørsmål ved om Norge i det hele tatt har anledning til å allmenngjøre norske tariffen for utenlandske sjåfører. Utenlandske sjåfører er ikke utstasjonert i Norge (mobile arbeidstakere). Dokumentasjonen i saken er for svak. Kabotasjeområdet er begrenset. Det er en mangel ved begjæringen at det ikke redegjøres for hvordan transport i, og til og fra Norge organiseres. De fleste internasjonale oppdrag er bare noen timer i Norge, og det vil være urimelig og upraktisk med allmenngjøring for denne delen. Et fåtall norske sjåfører har tarifflønn pga. lav organisasjonsgrad.

Norsk Industri slutter seg til uttalelsen fra NHO.

TIA Norge (Truckers International Norge) vil sterkt fraråde allmenngjøring. TIA Norge anbefaler at det nedsettes et bredt sammensatt utvalg for å se på hele problematikken rundt kabotasje og sosial dumping for å få slutt på uverdige forhold i bransjen.

Virke mener det ikke er dokumentert at vilkårene for allmenngjøring er oppfylt. Det er vist til at proporsjonale og egnede restriksjoner kan tillates ved tvingende allmenne hensyn. Virke mener at det ikke er påvist tvingende hensyn i denne saken, og allmenngjøring er ikke et egnet tiltak i denne bransjen.

Arbeidsgiverforeningen Spekter støtter ikke allmenngjøring i bransjen. Det vises til at det ikke er dokumentert at utenlandske sjåfører i særlig grad tilsettes i norske selskaper med lavere lønns- og arbeidsvilkår enn norske sjåfører. Forslaget til allmenngjøring synes derfor først og fremst å være motivert ut fra konkurranseregulerende hensyn. Det vil være svært krevende å håndheve en eventuell allmenngjøring. Det vises også til at saken har EØS-rettslige sider, jf. notat fra BA-HR.

Arbeidstilsynet mener allmenngjøring vil gi etaten et effektivt virkemiddel til å kontrollere og hindre at utenlandske sjåfører får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Erfaringer fra tilsyn sammen med Statens Vegvesen, samt kontakt med norske aktører og organisasjoner i næringen, tyder på en økende konkurranse fra utenlandske aktører og virksomheter, med ansatte eller innleide sjåfører med langt dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Det vises til at allmenngjøring gjør at etaten også kan føre tilsyn med om bestiller av transport eller spedisjonsfirma har etablert rutiner som dokumenterer at informasjonsplikten er overholdt, og om det er etablert ordninger for å kontrollere at allmenngjøringsforskriftene blir overholdt. Tilsynet har merknader til forslaget til forskriftstekst.

Finansdepartementet viser til at allmenngjøring i bransjer med lav avtaledekning kan bidra til at lønnsnivået for uorganiserte bedrifter øker, også for norske arbeidstakere. Finansdepartementet viser til at dårlig kvalitet og store mangler ved relevant statistikk er et

gjennomgående trekk ved bransjen og noe Tariffnemnda bør være særlig oppmerksom på når den skal vurdere om allmenngjøring er et målrettet tiltak for de problemene som er avdekket. Departementet viser også til utfordringene mht. kontroll og etterlevelse.

Justis- og beredskapsdepartementet og Samferdselsdepartementet har ingen merknader.

6 Annen dokumentasjon

6.1 Fafo-rapport 2014:58 Arbeidsforhold i gods og turbil

Rapporten er utarbeidet av Fafo og Transportøkonomisk institutt (TØI). Formålet med prosjektet var å bidra med kunnskap om de utfordringene og problemstillingene som gods- og turbilbransjen står overfor, og si noe om hvilken innsats som er nødvendig framover. Også rapporten fra dette prosjektet, i likhet med forprosjektet (Fafo-rapport 2013:16), konkluderte med at det er bred enighet, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, om at den landbaserte transportnæringen er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av økt internasjonal konkurranse de siste tiårene. Både arbeidsgivere og arbeidstakere i bransjen er bekymret for mer useriøsitet ved at virksomheter benytter tilgangen på utenlandsk arbeidskraft til å presse lønns- og arbeidsvilkårene.

7. Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

Tariffnemnda er opptatt av at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn nødvendig for å oppfylle formålet med allmenngjøringsloven og holde seg innenfor rammene av EØS-retten.

Tariffnemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden, Smith Ulseth, Bodding, Gulbrandsen og Madsen finner, ut fra en samlet vurdering av den dokumentasjonen som er vedlagt begjæringen og de øvrige opplysningene i saken, at det er sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere som utfører godstransport på vei i Norge har lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere. Basert på det faktum som er lagt til grunn, finner flertallet at allmenngjøring er et nødvendig og hensiktsmessig tiltak for å ivareta lovens formål. Vilkårene for allmenngjøring er dermed oppfylt for disse gruppene, jf. allmenngjøringsloven § 5.

Tariffnemndas mindretall, medlemmet Meder, støtter ikke allmenngjøring, og finner grunn til å peke på noen overordnede momenter.

Mindretallet viser til at Tariffnemnda har en adgang til å treffe vedtak om allmenngjøring "dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtale ...", jf. almgil § 5. Det påligger derfor Tariffnemnda å gjøre en skjønnsmessig vurdering av spørsmålet om allmenngjøring. I vurderingen vil omfanget av det aktuelle arbeidet som rammes av § 5 være et sentralt moment. Etter mindretallets oppfatning må Tariffnemnda vurdere hvorvidt et vedtak vil virke etter sin hensikt og om det er nødvendig og forholdsmessig. Denne vurderingen er i nærværende sak særdeles viktig grunnet transportbransjens egenart der arbeidet og arbeidstakernes utførelse av dette i sin natur er mobilt. Det er i stor grad ikke snakk om utsending av arbeidskraft fra utenlandske virksomheter.

Medlemmet Meder er av den oppfatning at det etter det som er opplyst ikke er grunnlag for allmenngjøring. Et allmenngjøringsvedtak har som bærende begrunnelse å beskytte

utenlandske arbeidstakere som oppholder seg i Norge over tid. Selv om det skulle legges til grunn at det kjører utenlandske sjåførere med dårligere vilkår enn etter gjeldende tariffavtaler i Norge, har Tariffnemnda lite konkret kunnskap om omfanget og varigheten. Det er uklart hvor stor andel av de utenlandske sjåførere som driver såkalt internasjonal transport, som vedtaket i utgangspunktet ikke er ment for, jf. flertallets bemerkninger under "Virkeområdet". Det har heller ikke vært mulig å avklare omfanget av såkalt kabotasjekjøring, jf. til dette også gjengivelsen fra Kabotasjegruppens rapport 2013 (referert under pkt.4.2.). Det må imidlertid tas som et utgangspunkt at den rettslige adgangen til kabotasjekjøring er svært begrenset. Det foreliggende offisielle tallmaterialet viser dessuten at omfanget i praksis også er svært beskjedent, i underkant av 2 % (SSB 2012). Formålet bak allmenngjøringsordninger tilsier heller ikke allmenngjøring av hensyn til kortvarig kabotasjekjøring. Hva gjelder vilkårene til utenlandske sjåførere ansatt i norske virksomheter, synes ikke dette å være sentralt som begrunnelse for begjæringen.

Etter mindretallets oppfatning kan en gjensidig forståelse mellom de direkte interessenter, partene i tariffavtalen, om at bransjen har utfordringer ikke tillegges avgjørende vekt når tilgjengelig dokumentasjon er så vidt usikker. Det vises dessuten til at NHO Logistikk og Transport, som må forutsettes å ha en betydelig innsikt i bransjen, ikke deler det bildet som tegnes i begjæringen. Mindretallet vil dessuten understreke at konkurransehensyn ikke kan være den bærende begrunnelsen for allmenngjøring, og viser i den sammenheng til uttalelser om tapte markedsandeler mv. i rapport om Kabotasjekjøring, gjengitt under pkt. 4.

For øvrig vil mindretallet sterkt understreke de åpenbare utfordringer som ligger i kontroll med lønns- og arbeidsvilkår, og ikke minst utfordringer knyttet til håndheving av eventuelle pålegg. Flere høringsinstanser har pekt på dette; også instanser som i utgangspunktet støtter en allmenngjøring. Arbeidstilsynet peker også på utfordringer knyttet til håndheving, selv om tilsynet er positiv til en allmenngjøring. Mindretallet vil for øvrig understreke at kontrolloppgaver ikke kan skyves over på private aktører og forutsettes ivaretatt gjennom påseplikten mv.

Etter en helhetsvurdering er mindretallet av den oppfatning at det ikke er grunnlag for allmenngjøring i saken.

Mindretallet vil også peke på at tariffavtalens lønssystem ved langtransport forutsetter en gjennomgående lønnsmodell med ulik sats for aktiv og passiv tjeneste. Det er eksplisitt uttalt fra en av aktørene på arbeidsgiversiden, NHO Transport, at deres støtte til allmenngjøring forutsetter en opprettholdelse av denne modellen. Mindretallet viser til det prinsipielt uheldige ved å avvike fra den aktuelle tariffavtales lønn og lønssystem, noe Tariffnemnda i tidligere vedtak har vært tilbakeholdne med, også idet dette kan ha som konsekvens en lønnsdrivende effekt. Mindretallet konstaterer imidlertid at de direkte tariffparter samt parter med parallelle avtaler ikke har fremholdt fare for en lønnsdrivende effekt.

Virkeområde

Begjæringene gjelder godstransport på vei. Tariffavtalene begjæringene bygger på har imidlertid ingen egen virkeområdebestemmelse. I lys av at allmenngjøring ikke skal anvendes i større utstrekning enn nødvendig, legger Tariffnemnda til grunn at forskriften bare skal omfatte godstransport som utføres med lastebil og lignende kjøretøy. I forskriften kommer dette til uttrykk ved avgrensning mot transport som utføres med kjøretøy med totalvekt under 3,5 tonn. Dermed vil budtjenester/varelevering med person-/varebil faller utenfor forskriftens virkeområde.

Tariffnemnda har videre vurdert i hvilken utstrekning godstransport som utføres av utenlandske virksomheter i Norge skal omfattes av allmenngjøringsforskriften. Når utenlandske virksomheter utfører godstransport i Norge vil det normalt være i form av enten kabotasjekjøring eller internasjonal transport.

Med kabotasje menes transport hvor en transportør fra en stat driver transport mellom to punkter på territoriet til en annen stat. Etter EØS-retten kan en transportør hjemmehørende (etablert) i et annet EU/EØS-land, utføre opp til tre kabotaseturer her i landet, under forutsetning av at det skjer i forlengelsen av en internasjonal transport, med samme kjøretøy, og innenfor en periode på sju dager etter at den innkommende lasten fra det internasjonale oppdraget er losset.

Med internasjonal transport menes grensekryssende transportoppdrag, typisk transport med utgangspunkt i den staten hvor transportøren er hjemmehørende og med endepunkt i en annen stat.

I utgangspunktet ønsker ikke Tariffnemnda at internasjonal transport skal omfattes, både fordi det anses lite hensiktsmessig og at det i praksis kan være vanskelig å kontrollere etterlevelsen.

Spørsmålet om anvendelsen av allmenngjøringsforskrifter overfor utenlandske virksomheter var særskilt berørt i høringsbrevet. Tariffnemnda la der til grunn at utsendingsdirektivet setter rammene for når lønns- og arbeidsvilkår kan gjøres gjeldende overfor utenlandske virksomheter som utfører tjenester i Norge, og at allmenngjøringsforskrifter som er fastsatt i tråd med direktivet også vil være i overensstemmelse med EØS-avtalen artikkel 36. Videre la Tariffnemnda til grunn at både kabotasje og internasjonal transport i utgangspunktet faller innenfor utsendingsdirektivet, forutsatt at det enkelte transportoppdrag faktisk utgjør en grenseoverskridende tjenesteytelse, slik dette er definert i utsendingsdirektivet artikkel 1.

Utsendingsdirektivet omfatter alle virksomheter i EU/EØS-landene som i forbindelse med tjenesteyting sender ut arbeidstakere til en annen medlemsstat. I følge artikkel 1 gjelder direktivet når en virksomhet enten sender ut arbeidstakere for egen regning og under egen ledelse etter avtale inngått med en tjenestemottaker i et annet EU/EØS-land, eller sender ut en arbeidstaker til et forretningssted eller til et foretak i et annet EU/EØS-land som eies av gruppen, eller i egenskap av vikarbyrå eller virksomhet som stiller en arbeidstaker til rådighet, sender ut en arbeidstaker til et brukerforetak i et annet EU/EØS-land. I alle tilfellene er det en forutsetning at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsvirksomheten og arbeidstakeren.

Vilkåret om at tjenesteytelsen må være etter avtale inngått med en tjenestemottaker i vertsstaten, innebærer at både kabotasjekjøring og internasjonal transport vil kunne falle innenfor utsendingsdirektivet i noen tilfeller, og utenfor i andre tilfeller. Det er viktig å merke seg at vilkåret om tjenestemottaker er knyttet til mottaker av transporttjenesten, og ikke til mottakeren av godset. Det er altså ikke avgjørende for spørsmålet om utsendingsdirektivet kommer til anvendelse eller ikke, om transporttjenesten kategoriseres som kabotasje eller internasjonal transport. På denne bakgrunn finner Tariffnemnda at det rettslig sett ikke er mulig å definere allmenngjøringsforskriftens virkeområde utelukkende på grunnlag av om det er tale om kabotasjekjøring eller internasjonal transport.

Tariffnemnda legger vekt på at allmenngjøringsforskriftene skal være i samsvar med EØS-rettens rammer. Tariffnemnda vil i denne sammenheng vise til at EU-kommisjonen har åpnet sak mot Tyskland med påstand om at de tyske minstelønsreglene gis anvendelse på transportområdet i større utstrekning enn utsendingsdirektivet åpner for.

For å sikre at allmenngjøringsforskriften ikke går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater, finner Tariffnemnda at forskriftens virkeområdebestemmelse må vise til legaldefinisjonen av utsending av arbeidstakere som er gitt i arbeidsmiljøloven § 1-7.

I praksis vil kabotasjeoppdrag gjerne være en tjenesteytelse på grunnlag av en kontrakt med en tjenestemottaker i Norge, og dermed omfattet av definisjonen i utsendingsdirektivet, og av allmenngjøringsforskriften. Det vil som regel være slik når transportoppdraget foregår mellom to punkter internt i Norge. Men kabotasjeoppdrag kan også foregå mellom to punkter i Norge, selv om den som har bestilt transporten er etablert i et annet land. Det kan være tilfelle med virksomheter som kun formidler fraktjenester. Ved internasjonale transportoppdrag vil det i praksis oftere mangle en mottaker av transporttjenesten her i landet. I tillegg vil en internasjonal transport innebære at transportøren er relativt kort tid på norske veier. Det vil imidlertid avhenge av hvor riksgrensen krysses og hvor endepunktet for transportoppdraget er.

Tariffnemnda ser at denne måten å formulere forskriftens virkeområde på kan føre til tvilstilfeller om når et transportoppdrag er omfattet eller ikke. Dette anses imidlertid ikke å være særlig mer fremtredende her sammenlignet med øvrige områder av norsk arbeidsliv. Det avgjørende vil være hvordan transportoppdraget er organisert og hvem som er mottaker av transporttjenesten. Det legges til grunn at Arbeidstilsynet er godt kjent med den vurderingen som må gjøres etter arbeidsmiljøloven § 1-7. I forbindelse med tilsyn med allmenngjøringsforskriften har Arbeidstilsynet hjemmel i allmenngjøringsloven § 11 til å kreve fremlagt opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Etter Forordning (EF) nr. 1072/2009 av 21. oktober 2009 om felles regler for adgang til markedet for internasjonal godstransport, som er gjennomført i norsk rett gjennom yrkestransportforskriften kap. 5 oppstilles det visse krav til dokumentasjon på både den innkommende internasjonale transporten og påfølgende kabotasjeoppdrag. Tariffnemnda legger til grunn at Arbeidstilsynet vil kunne nyttiggjøre seg denne dokumentasjonen i forbindelse med sin tilsynsvirksomhet.

I tråd med Tariffnemndas praksis i tidligere saker, skal allmenngjøringsforskriften ikke gjelde for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltaket.

Lønn

Godsbilavtalen og Overenskomsten for godstransport skiller mellom to transporttyper, langtransport og nærdistribusjon. Langtransport er definert som turer med planlagt overnatting og har et eget lønnsystem i tariffavtalene med ulik lønn for aktiv og passiv tjeneste. Dette lønnsystemet innebærer imidlertid i praksis at også langtransportsjåfører er garantert minstelønn etter nærdistribusjonssatsen. Dette er bakgrunnen for at det bare er lønnsatsen for nærdistribusjon som er begjært allmenngjort.

Tariffnemnda har lagt begjæringen til grunn og allmenngjort minstelønnsatsen for nærdistribusjon for alle arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn, jf. § 2 i forskriften.

Diett

Nemndas flertall, medlemmene Øydegard, Holden, Smith Ulseth, Bodding, Gulbrandsen og Madsen viser til at diettsatsen skal dekke sjåførenes merkostnader ved å oppholde seg utenfor hjemmet. Dietten utgjør en vesentlig del av utbetalingen for sjåførene som har krav på dette tillegget, også for norske arbeidstakere. Det er nødvendig å allmenngjøre diettsatsen i tariffavtalene for å sikre likebehandling av utenlandske og norske sjåførere. Diettsatsen er den eneste av flere særtillegg i avtalene som allmenngjøres.

Mindretallet, medlemmet Meder, vil bemerke at allmenngjøringens formål må være å sørge for et forsvarlig nivå hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. En allmenngjøring av et slikt tillegg fremstår ikke nødvendig ut fra lovens formål.

8. Forskrift om allmenngjøring

8.1 Nærmere om forskriften

Forskriften er i store trekk gitt tilsvarende utforming som øvrige allmenngjøringsforskrifter. Samtidig er det grunn til å påpeke at denne forskriften allmenngjør forholdsvis få bestemmelser.

I samsvar med begjæringen har Tariffnemnda allmenngjort overenskomstens minstelønnsbestemmelse og en bestemmelse om diett. Forskriftens virkeområde er imidlertid snevrere enn det som ble begjært, se over under nemndas vurderinger og konklusjoner.

Tariffnemnda legger til grunn at allmenngjøring av disse bestemmelsene i overenskomsten ligger innenfor rammen av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres i henhold til utsendingsdirektivet.

8.2. Merknader til de enkelte bestemmelsene

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med begjæringene fra YS og LO er forskriften fastsatt på grunnlag av de likelydende avtalene Godsbilavtalen av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF S overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Overenskomst for godstransport av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF's overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. Forskriften omfatter få konkrete avtalebestemmelser, men er allikevel basert på avtalene.

Til § 2 Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører godstransport med kjøretøy over 3,5 tonn totalvekt. Forskriften gjelder også for arbeidstakere i utenlandske virksomheter, forutsatt at transportoppdraget er organisert på en måte som innebærer utsending av arbeidstakere som ledd i en midlertidig tjenesteytelse, slik dette er definert i arbeidsmiljøloven § 1-7. Det krever at mottakeren av transporttjenesten er i Norge. Det gjelder imidlertid ikke i tilfeller der arbeidstakeren sendes ut til et selskap innen samme konsern, eller er sendt ut fra et utenlandsk vikarbyrå. Både kabotasjekjøring og internasjonal transport kan etter dette falle innenfor forskriftens virkeområde.

Forskriften vil ikke gjelde for transport av virksomhetens egne varer. Årsaken til det er at de overenskomstene som allmenngjøres ikke omfatter slike tilfeller, og det er ønskelig at forskriften og overenskomstene har samme virkeområde på dette området.

Det er presisert at det arbeidsgiver som er pliktsubjektet etter forskriften.

Det er gjort unntak for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Til § 3 Lønnsbestemmelse

Den allmenngjorte minstelønnsatsen ville gjelde for alle sjåførere i Norge som faller inn under virkeområdet i § 2, enten det dreier seg om langtransport eller nærdistribusjon. Se nærmere foran i pkt. 7 om lønn.

Arbeidstiden for transport defineres etter forskrift 10. juni 2005 nr. 543 om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport § 5. Arbeidsdagen for sjåførere består av ulike elementer. I tillegg til selve kjøretiden kan det også være rengjøring av kjøretøyet, teknisk vedlikehold, ventetid i forbindelse med lasting og lossing mv.

Til § 4 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Dersom satsene i overenskomsten endres i forskriftens virketid kan nemnda vedta nye minstelønnsatser. Nemnda legger til grunn at endring av satsene i forskriftene normalt vil skje etter begjæring fra partene.

Til § 5 Diett

Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Overnatting regnes som planlagt dersom det er nødvendig å overnatte utenfor hjemmet som følge av instruks eller for å overholde kravene i forskrift 2. juli 2007 om kjøre- og hviletid for vegtransport i EØS. Det beløpet som godkjennes av skattemyndighetene som skattefri diett er per dato kroner 307 per døgn. Det skal utbetales 1/3 diettsats per påbegynte åttetimersperiode, til sammen 3/3 per døgn.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 6 Fravikelighet

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 6 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 avviker fra 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.

Kap. IV Ikrafttreden mm.

Til § 7 Ikrafttreden og opphør

Forskrifter kan som hovedregel tidligst gjøres gjeldende én måned etter det tidspunkt de kunngjøres i Norsk Lovtidend, jf. forvaltningsloven § 39.

Forskriften trer i kraft 1. juli 2015. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at virksomheter som har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som gjelder etter forskriften her, er forpliktet til å lønne sine arbeidstakere etter de nye vilkårene fra og med denne dato.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at Godsbilavtalen 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Yrkestrafikkforbundet (YTF) på den annen side og Overenskomst for godstransport av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side, blir avløst av nye avtaler, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av de samme avtalene.

Oslo, 11. mai 2015,

Johan Kr. Øydegard

Steinar Holden

Terese Smith Ulseth

Knut Bodding

Margrethe Meder

Lin-Andrea Gulbrandsen

Per Madsen

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei

Hjemmel: Fastsatt av Tariffnemnda 11. mai 2015 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5.

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Godsbilavtalen av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF S overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Overenskomst for godstransport av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF's overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn. For arbeidstakere i bedrifter som er etablert utenfor Norge gjelder forskriften bare i den utstrekning transporten er en tjenesteytelse etter arbeidsmiljøloven § 1-7 (*utsendt arbeidstaker*).

Forskriften gjelder ikke ved transport av virksomhetens egne varer.

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.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelse

Arbeidstakere som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 158,32.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Tariffnemnda kan endre satsen i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

§ 5. Utgifter til diett

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

Kap. III. Fravikelighet mm.

§ 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.

Kap. IV. Ikrafttreden mm.

§ 7. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. juli 2015.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Godsbilavtalen av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF S overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Overenskomst for godstransport av 2014 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLF's overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side, blir avløst av nye tariffavtaler, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler.