



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
07.04.2010  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2010/7279 32866/2010  
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER  
Trygve Dahl tlf 908 83 214

Landbrukets arbeidiverforening  
Postboks 9327 Grønland  
0135 Oslo

## **ARBEIDSTILSYNETS FORSTÅELSE AV FORSKRIFTEN OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR JORDBRUKS- OG GARTNERIENE**

Deler av overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene ble ved forskrift av 16.11.09 allmenngjort. Arbeidstilsynet fører etter allmenngjøringsloven § 8 tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår, som følger av vedtak om allmenngjøring blir overholdt. Etter samtaler med Fellesforbundet og Landbrukets arbeidsgiverforening, hvor partenes syn på forståelsen av forskriften sett i forhold til overenskomsten ble presentert, har Arbeidstilsynet kommet fram til denne fortolkning av forskriften, som vi vil følge med ved fremtidig tilsyn i bransjen. Ettersom vi i samtalene opplyste at vi ville komme tilbake til partene, med en orientering om hvilke konklusjoner vi ville trekke på enkelte mer kontroversielle punkter. Vi viser til nedenstående.

### **Akkordarbeid**

Arbeidstakere som går inn under forskrift om allmenngjøring i landbruket, skal etter forskriften minimum avlønnes etter de satser som der er vedtatt.

Etter overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008 – 2010, kan det for enkelte innhøstingsarbeider avtales at arbeidet kan utføres på akkord

Uansett om det er inngått en akkordavtale, skal arbeidstakeren være sikret lønn tilsvarende de allmenngjorte timelønnsatsene.

En akkordavtale vil gjelde for en nærmere bestemt tidsperiode. Innenfor denne perioden vil arbeidstakerne måtte forholde seg til arbeidsmiljølovens rammer for arbeidstid. Dersom partene i tillegg til akkordavtalen, skriftlig har avtalt at arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, vil prinsippet for utregning av lønn bli det samme. Arbeidstakerne skal være sikret minimum allmenngjort timelønn. Arbeides det ut over den arbeidsplan som skal foreligge, vil arbeidstakerne etter arbeidsmiljøloven ha krav på overtidsbetaling med 40 % tillegg for de overskytende timene.

### **Lønn**

Forskriften inneholder i § 3 flere graderte lønnsatser, alt etter hvor lenge ansettelsesforholdet varer. Under opplæringen på Gardermoen var det en diskusjon om hvordan lønnen skulle beregnes. Etter samtaler med partene, har vi nå kommet fram til at følgende beregningsmåte skal legges til grunn for vår forståelse av forskriften:

Det avgjørende vil i utgangspunktet være hva som er avtalt om lengden på arbeidsforholdet. Er det avtalt inntil 12 uker, vil arbeidstakeren ha krav på kr. 97,50 pr. time for hele perioden fra oppstart til slutt. Er det avtalt at arbeidsforholdet skal vare mellom 12 og 24 uker, vil arbeidstakeren ha krav på kr. 103,- pr time i hele perioden fra oppstart til slutt. Er det avtalt at ansettelsesforholdet skal vare utover 6. måneder, skal arbeidstakeren ha lønn tilsvarende ufaglært fast ansatt med kr. 115,15 pr. time så lenge arbeidsforholdet varer. Dersom arbeidsforholdet skulle vise seg å vare lenger enn det som opprinnelig var avtalt, slik at en kommer over i neste lønnsgruppe, vil arbeidstaker ha krav på lønn etter satsen i den nye gruppen fra første dag i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver skal således ikke kunne spekulere i å



inngå arbeidskontrakter for kortere perioder enn behovet skulle tilsi. Det er arbeidstakeren selv eller ved hjelp av fagforeningen eller gjennom domstolsbehandling, som må fremme og inndrive et slik krav på etterbetaling.

#### Ansiennitet

Under opplæringen ble det også drøftet om hvorvidt overenskomstens § 3.4 om ansiennitet også måtte anses som allmenngjort. Spørsmålet er drøftet med partene og de er uenige på dette punktet. Ettersom ansiennitetsberegninger ikke er tatt inn i selve forskriften og heller ikke berørt i høringsnotatet, må vår forståelse bygge på ordlyden i forskriften. Dette betyr at ansiennitet ikke skal vektlegges, når vi vurderer om avlønning tilfredsstillende kravene i forskriften. Det er imidlertid selvsagt anledning for den enkelte arbeidsgiver, å legge ansiennitet til grunn ved lønnsfastsettelse ut fra egen vurdering.

#### Arbeidende gjest og praktikanter

Under opplæringen ble det påpekt at arbeidende gjest og praktikanter, ikke var tatt inn som unntak i § 2 når det gjelder virkeområde for forskriften. Vi har i ettertid drøftet dette med partene og også med UDI. Disse to kategoriene er noe forskjellige. Arbeidende gjest er ikke omtalt i overenskomsten, som ligger til grunn for forskriften om allmenngjøringen. Vi må derfor ta utgangspunkt i om disse personene, som har oppholdstillatelse etter utlendingsforskriften § 6-22 annet ledd, om disse er å betrakte som arbeidstakere. De angjeldende personene har primært fått tillatelse for kulturutveksling. De kan gjennom å integreres i en norsk landbruksfamilie, få kunnskap om norsk landbruk, kultur, seder og skikker. De skal inngå i familien på lik linje med øvrige familiemedlemmer. På denne bakgrunn finner vi ikke å betrakte dem som arbeidstakere i forskriftens forstand, slik at de dermed ikke kan kreve lønn etter forskriften.

Når det gjelder praktikanter er situasjonen annerledes. Praktikanter må anses å falle inn under arbeidstakerbegrepet, selv om de i jobbsammenheng får opplæring. Denne kategori er inntatt i overenskomstens § 3-4-3 med en egen avlønningsbestemmelse. Imidlertid er denne bestemmelse ikke allmenngjort gjennom forskriften, og heller ikke omtalt i høringsnotatet. Ettersom det ikke er andre holdepunkter, må vi derfor legge til grunn at den særskilte lønnsbestemmelse for praktikanter ikke er allmenngjort. Samtidig er det ikke gjort unntak for disse, som for eksempel for lærlinger. Da praktikanter må anses som arbeidstakere, må følgen bli at praktikantene har krav på avlønning ut fra de allmenngjorte satser.

Dersom dette forhold bunner i en uteglemmelse ved forskriftens tilblivelse, må det i så fall være opp til partene å ta dette opp med tariffnemnda, slik at forskriften regulerer praktikantenes avlønning.

#### Virkeområde

Det vises her til den presentasjon, som ble lagt fram under opplæringen, og som senere er sendt ut. De eneste tilføyelser som her tas med, er at skogplanting og juletre dyrking ikke går inn under jordbruksoverenskomsten, men er å betrakte som en del av skogbruksoverenskomsten.

#### Bemanningsforetak

En virksomhet som driver utleie av arbeidskraft skal være registrert i det bemanningsregister som Arbeidstilsynet fører. Etter § 4 er et vilkår for registreringen av et utenlandsk foretak, som ikke har fast forretningssted eller hjemsted i Norge, at virksomheten skal oppgi navn og adresse på en fast representant i Norge. Dersom denne faste representanten er av en eller annen grunn blitt "borte", vil foretaket ikke lenger tilfredsstillende kravene til å være registrert. I de tilfelle vi blir klar over dette, må sekretariatet varsles slik at det kan reagere. Sekretariatet må i så fall



varsle foretaket om faren for å bli strøket fra registret, dersom forholdet ikke blir rettet opp ved å utpeke en ny representant.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet Oslo

Ørnulf Halmrast  
regiondirektør  
(sign.)

Trygve Dahl  
seniorrådgiver  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*