

# Utfordringene ved minstelønn

**Artikkelen gir en oversikt over utfordringer ved minstelønn for å gjøre leseren oppmerksom på de ulike praktiske problemene som kan oppstå i forbindelse med de forskjellige fasene av minstelønnsfastsettelse og -utbetaling.**

Artikkelen er forfattet av:



Advokatfullmektig  
**Odd Rune Blakkisrud**  
Advokatfirmaet PwC



Advokatfullmektig  
**Stian Hasli Hansen**  
Advokatfirmaet PwC

Advokatene Lene Sakariassen og Helga Aune (PhD) i Advokatfirmaet PwC har bidratt med gjennomlesning og nyttige innspill til artikkelen.

## Mistenkes for menneskehandel, tvangsarbeid og trygdesvindel

Ofrene for menneskehandel kommer i hovedsak fra Nepal og Pakistan.

## Må jobbe uten lønn - arbeidsgiver hevder de skoster

## Her jobber rumenere for 7,50 kr i timen

### Krav til minstelønn

I Norge er det i dag krav til minstelønn. Reglene er imidlertid komplekse, og beregningene av nivået for minstelønnen er ofte krevende. Utbetalinger som ikke oppfyller kravet til minstelønn, er høyrisiko som kan sette selskapets omdømme på spill, og kan medføre at selskapet og dets styremedlemmer utsetter seg for mulige sanksjoner som fengsel<sup>1</sup> og bøter.<sup>2</sup> Selskapet risikerer dessuten å være i kontraktsbrudd overfor medkontrahenter, og fremtidige søknader om oppholdstillatelse for utenlandske arbeidstakere kan nektes innvilget.<sup>3</sup> Ved for lite utbetalt lønn til mange arbeidstakere over lang tid, er det åpenbart at etterbetalingskravene kan bli betydelige. I tilfeller med brudd på minstelønnsbestemmelsene må selskapet også være forberedt på å møte ressurskrevende prosesser overfor de ansatte, Arbeidstilsynet, domstolene og politiet.

### Aktualitet

Økonomisk vinning er ikke den eneste grunnen til at minstelønnsbestemmelsene

ikke overholdes. Vel så viktig er manglende kompetanse om minstelønn og/eller manglende oppfølging av internkontrollsystemer.

Den økende mobiliteten av arbeidskraft over landegrensene er også en viktig faktor i den forstand at enkelte aktører har forstått at utenlandsk arbeidskraft kan bety potensielt store økonomiske gevinster. Graden av kompleksitet ved internasjonale arbeidsforhold er høy og øker også eksponeringen for å gjøre utilsiktede feil på minstelønnsområdet. Undersøkelser viser at mobiliteten av arbeidskraft har økt med 25 % på verdensbasis det siste tiåret, og det forventes en ytterligere økning på 50 % innen 2020.<sup>4</sup> Videre viser en ny

Fafo-rapport at arbeidsinnvandrere i Norge i større grad er utsatte for sosial dumping enn i andre land i Norden. Rapporten viser blant annet at Norge har den laveste organisasjons- og avtaledekningen blant de nordiske landene samt at organisasjons- og avtaledekningen er sterkt varierende mellom sektorer og bransjer. Det blir videre påpekt at dette spesielt gjelder for privat tjenesteytende sektor hvor det også arbeider et høyt antall innvandrere.<sup>5</sup>

Media har den siste tiden omtalt flere saker hvor minstelønn har vært tema. I noen av sakene er det tale om grove, systematiske brudd som utvilsomt er sosial dumping.

1 Jf. L17.06.2005 nr. 62 arbeidsmiljøloven kap. 19, L15.05.2008 nr. 35 utlendingsloven § 108.

2 Jf. L04.06.1993 nr. 58 lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 15, Jf. L17.06.2005 nr. 62 arbeidsmiljøloven kap. 19 og L22.05.1902 nr. 10 straffeloven §§ 48 a og 48 b.

3 Jf. L15.05.2008 nr. 35 utlendingsloven § 27 (gjelder for arbeidstakere utenfor EU/EØS).

4 Jf. PwC report, Talent mobility: 2020 and beyond.

5 Jf. Fafo-rapport 2014:27, Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering i Norden s. 101.

Sakene viser imidlertid også eksempler på tilfeller hvor arbeidsgiver ikke er motivert av den økonomiske vinningen. Omdømmeskaden er imidlertid uansett omfattende og vanskelig å reparere.<sup>6</sup>

## Minstelønn

### Begrepet minstelønn i Norge

Pr. 2012 hadde 20 av 27 EU-land en lovfestet minstelønn.<sup>7</sup> Det finnes ingen legaldefinisjon av minstelønn i Norge. Årsaken til dette er at minstelønnen blir fremforhandlet i kollektivavtaler mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Argumentet for denne løsningen fremfor en lovfestet minstelønn er at partene i arbeidslivet fritt kan forhandle seg frem til en minstelønn som passer for den enkelte bransje uten innblanding fra de ulike politiske partiene. Fra utgangspunktet om avtalefrihet ved lønnsfastsettelse gjelder det

6 [www.tv2.no/a/5\\_933\\_857](http://www.tv2.no/a/5_933_857), [www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Ma-jobbe-uten-lonn---arbeidsgiver-hevder-deskofter-7\\_311\\_181.html](http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Ma-jobbe-uten-lonn---arbeidsgiver-hevder-deskofter-7_311_181.html), [www.dagsavisen.no/samfunn/jobbet-sju-dager-i-uka-ti-timer-om-dagen-for-9000-i-maneden/og\\_www.aftenposten.no/okonomi/Mistenkes-for-menneskehandel\\_-Atvangsarbeid-og-trygdesvindel-7\\_698\\_313.html](http://www.dagsavisen.no/samfunn/jobbet-sju-dager-i-uka-ti-timer-om-dagen-for-9000-i-maneden/og_www.aftenposten.no/okonomi/Mistenkes-for-menneskehandel_-Atvangsarbeid-og-trygdesvindel-7_698_313.html).

7 Jf. Fafo-rapport 2012:07, Lovfestet minstelønn: Norden og Europa.

særregler om «minstelønn» i visse tilfeller, som kan omtales som et krav til minstelønn i praksis.

### Problemstillinger i forbindelse med minstelønn

Selv om det vil være glidende overganger, kan problemstillingene ved minstelønn grovt sett deles inn i tre deler. Det første spørsmålet er om det foreligger noe krav til minstelønn for den bestemte arbeidstakeren. Hvis svaret på dette er ja, er den neste oppgaven å klarlegge størrelsen på minstelønnen som arbeidstakeren har krav på. Det siste spørsmålet er om lønnen arbeidstakeren får utbetalt samsvarer med lønnen hun/han har krav på.

### Foreligger det krav til minstelønn?

Et krav til minstelønn kan være hjemlet i ulike kilder i ulike tilfeller. Under følger en gjennomgang av en del tilfeller hvor arbeidstakere kan ha krav på en gitt minstelønn.

### Ordinære- og allmenngjorte tariffavtaler

En tariffavtale er i arbeidstvistloven definert som: «en avtale mellom en fagfore-

ning og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold».<sup>8</sup> De fleste tariffavtalene inneholder ulike bestemmelser om minstelønn. Dersom bedriften er bundet av en eller flere tariffavtaler, vil dette legge føringer for hvilken lønn de organiserte arbeidstakerne har krav på.

I henhold til avtale- og rettspraksis er det i privat sektor også utviklet ufravikelighetsnormer som gjør den tariffbundne arbeidsgiveren forpliktet overfor sin tariffmotpart til å praktisere tariffavtalens vilkår overfor uorganiserte i virksomheten som omfattes av avtalens virkeområde.<sup>9</sup> Uorganiserte arbeidstakere kan også ha krav på lønn etter ulike tariffavtaler dersom en underleverandør har forpliktet seg til å lønne sine ansatte og underleverandører i henhold til tariffavtaler ved oppfyllelse av en kontrakt.<sup>10</sup> Etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter<sup>11</sup> skal statlige, kommunale og fylkeskommunale

8 Jf. Lov-2012-01-27-9 lov om arbeidstvister § 1 c.

9 Jf. Prop. 74 L (2011-2012) s. 31.

10 Ofte kalt back-to-back klausuler.

11 Jf. F08.02.2008 nr. 112, jf. L16.07.1999 nr. 69 Lov om offentlige anskaffelser § 7.

# SISTE NYTT

Est. 2002 • 2014



## Er dine klienter klar for A-ordningen?

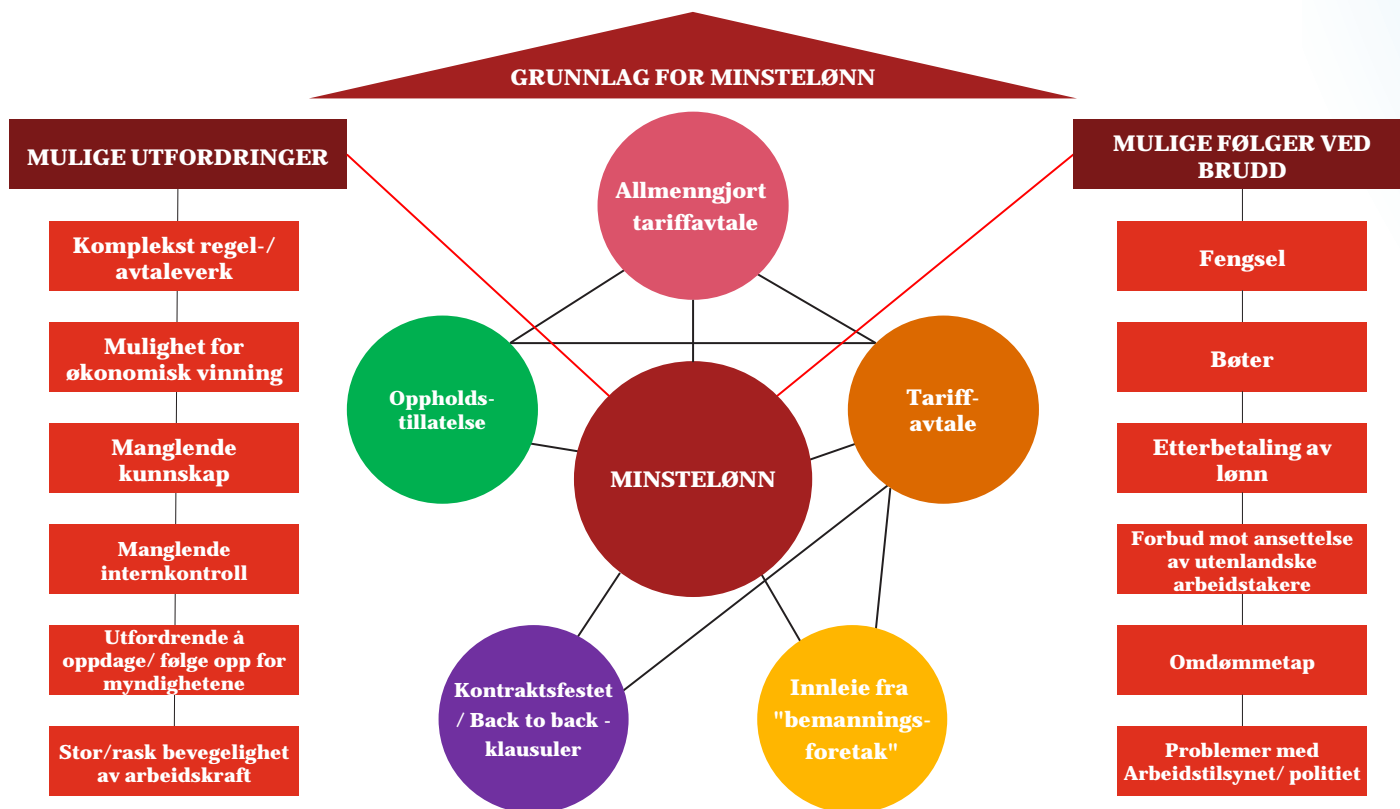
Nye regler og rutiner innføres fra nyttår. Har dine klienter et lønnsystem som er tilpasset dette? Det er lurt å velge et smart lønnsystem som er tilpasset arbeidsflyten mellom regnskapsbyrå og klient. Prøv Tripletex gratis idag på [www.tripletex.no](http://www.tripletex.no).

Prøv gratis  
på  
[tripletex.no](http://tripletex.no)

Tripletex er et komplett økonomisystem med automatiserte og tidsbesparende løsninger. Tripletex er 100 % webbasert, så du kan jobbe hvor du vil og på alle enheter.

**Tripletex – økonomisystemet som tar deg og dine klienter inn i fremtiden.**

**tripletex**



oppdragsgivere i sine kontrakter<sup>12</sup> stille krav om at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med henholdsvis forskrifter om allmenngjort tariffavtale eller gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransjen. Videre kan det oppstå krav på minstelønn etter tariff for personer som har søkt- og fått innvilget oppholdstillatelse for å arbeide i Norge.

Etter allmenngjøringsloven kan Tariffnemnda « [...] treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje [...]».<sup>13</sup> «De lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i Tariffnemndas vedtak, skal gjelde som ufravikelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker som omfattes av vedtaket og dennes arbeidsgiver.»<sup>14</sup> Det finnes pr. dags dato fire allmenngjorte tariffavtaler.<sup>15</sup>

Faller en utsendt arbeidstaker inn under anvendelsesområdet for et vedtak etter allmenngjøringsloven, skal bestemmelsene som er allmenngjort også gjelde for arbeidsforholdet, dersom ikke arbeidstakeren på andre grunnlag er omfattet av bedre vilkår.<sup>16</sup>

De allmenngjorte tariffavtalene kan således gi en arbeidstaker rett på minstelønn selv om hverken arbeidsgiver eller arbeidstaker er organisert. Hvorvidt arbeidstakeren er omfattet av allmenngjort tariffavtale eller ikke, vil være et spørsmål som avgjøres ut fra de respektive allmenngjøringsforskriftene. I visse tilfeller er det enkelt å avgjøre om arbeidstakeren er omfattet. En arbeidstaker som utfører renhold for en privat bedrift som driver salg av renholdstjenester, vil være omfattet av den allmenngjorte tariffavtalen for renholdsbedrifter.<sup>17</sup>

I andre tilfeller kan det derimot oppstå tvilssituasjoner. For eksempel gjelder forskriften for allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge for «Faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser».<sup>18</sup> Her kan det både stilles spørsmål ved hva som skal anses

som «byggningsarbeid» og hva som anses som en «byggeplass». Vanskelige vurderinger kan også oppstå dersom arbeidstakeren utfører deler av arbeidsoppgavene på byggeplassen samtidig som andre deler av arbeidsoppgavene utføres utenfor byggeplassen.

Det er også viktig å huske at leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter, samt opptjente feriepenger, til arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører.<sup>19</sup>

### Oppholdstillatelse i forbindelse med arbeid og tjenesteytelse

Utlendingslovens<sup>20</sup> §§ 23 og 24 inneholder bestemmelser vedrørende oppholdstillatelse i forbindelse med arbeid og tjenesteyting utført av arbeidstakere som ikke er omfattet av EØS-avtalen eller EFTA-konvensjonen. Bestemmelsene gjelder henholdsvis for arbeidstakere som skal utføre arbeid for en arbeidsgiver i riket og personer som skal yte tjenester som utsendt arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker.

12 Gjelder for bygge- og anleggskontrakter som overstiger MNOK 1 og 1,55 ekskl. mva. for henholdsvis statlige myndigheter og andre oppdragsgivere.

13 Jf. L04.06.1993 nr. 85 lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 5.

14 Ibid. § 6.

15 Byggeplasser, skips- og verftsindustrien, jordbruks- og gartnerieringen og renhold. Pr. september 2014 er det fremmet krav om å opprette en allmenn tariffavtale for transportnæringen.

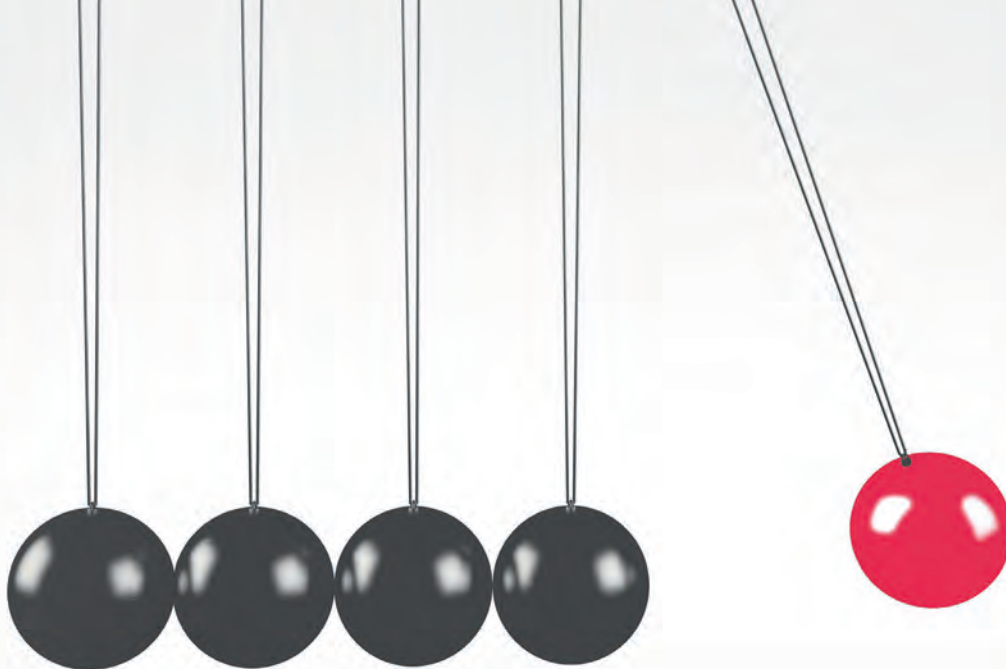
16 Jf. F16.12.2005 nr. 1566 Forskrift om utsendte arbeidstakere § 2.

17 Jf. F23.05.2013 nr. 530 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter § 2.

18 Jf. F24.04.2013 nr. 426 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 2.

19 Jf. L04.06.1993 nr. 58 lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. § 13, se også Fafo-rapport 2014:15 Solidaransvar for lønn.

20 Jf. L15.05.2008 nr. 35 utlendingsloven.



## I takt med tiden

### Timeregistrering

God timefangst gir bedre lønnsomhet. Timeregistrering i PowerOffice Win gir kontroll på all mertid, overtid og avspasering, samt en effektiv ferie- og fraværskalender.

### Fakturering

Fakturaforslagene er automatisk generert på bakgrunn av registrerte timer, kostnader og prisavtaler. Fakturering gir løpende oversikt over inntjening på kunder og prosjekter.

### Regnskapsmetodikk

PowerOffice Win er regnskapsførerens viktigste verktøy for gjennomføring av arbeidet iht. GRFS. Timeregistrering, fakturering og kvalitetssikring i samme system gir oversiktlig styring av byrået.

**WIN**

poweroffice.no | 02230 | salg@poweroffice.no



PowerOffice®

Bestemmelsene fastsetter som vilkår for oppholdstillatelsen at lønnsvilkårene ikke er dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen. Dersom tariffavtale eller regulativ ikke foreligger, skal lønnsvilkårene ikke være dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke.<sup>21</sup> Bestemmelsene oppstiller således et vilkår om minstelønn som må være oppfylt for å få innvilget oppholdstillatelsen.

## Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som gir innleid arbeidstaker fra bemanningsforetak rett til lik lønn og utgiftsdekning som om arbeidstakeren ville vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid.<sup>22</sup> Etter forskriften for utsendte arbeidstakere § 2,<sup>23</sup> gjelder også disse bestemmelsene<sup>24</sup> for utsendte arbeidstakere.<sup>25</sup> Arbeider den innleide arbeidstakeren innenfor et område som er omfattet av en allmenn tariffavtale, vil den innleide arbeidstakeren likevel ha krav på lønnen som er vanlig i bedriften, dersom stillingen til vanlig lønnes over det som følger av den allmenngjorte tariffavtalen.

Også her kan det oppstå tvilstilfeller om hvorvidt den innleide arbeidstakeren har krav på minstelønn. En av grunnene er at det kan være tvil om bedriften arbeidstakeren blir leid ut i fra skal klassifiseres som et bemanningsforetak eller ikke. Et bemanningsforetak er en virksomhet som har til formål å drive utleie.<sup>26</sup> «For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 % av de fast ansatte hos utleier.»<sup>27</sup> Hvorvidt leien skjer innenfor det som utgjør «utleierens hovedbeskjeftigelse», kan være gjenstand for adskillig tvil. Videre følger det også av forarbeidene at en bedrift etter en skjønsmessig helhetsvurdering kan anses å ha til formål å drive utleie selv om minimumskravene<sup>28</sup> i arbeidsmiljølovens § 14–13 (1) ikke er oppfylt.<sup>29</sup> Det kan

også stilles spørsmål ved om andre arbeidstakere hos innleier utfører «samme arbeid».

Ansvar for at den innleide arbeidstakeren sikres lik lønn, ligger hos bemanningsforetaket, men innleier har en medvirkningsplikt ved at innleier har opplysningsplikt overfor bemanningsforetaket.<sup>30</sup> Videre har innleier et solidaransvar som en selvskyldnerkausjonist for at riktig lønn blir utbetalt til arbeidstakeren, uavhengig av om innleier er skyld i at det er utbetalt for lite lønn.<sup>31</sup> Ved innleie av arbeidskraft er det således viktig for både inn- og utleier aktsomt å orientere seg om hvorvidt det foreligger krav til minstelønn for arbeidstakeren.

## Minstelønnens størrelse

Konstateres det at arbeidstakeren har krav på minstelønn, er neste utfordring å fastsette størrelsen på minstelønnen. Her kan det oppstå ulike problemstillinger, og noen eksempler gjennomgås i det følgende.

### Krav etter alminnelige- og allmenngjorte tariffavtaler

Ulike tariffavtaler inneholder ulike krav til minstelønn. I tillegg til en fast minstelønn pr. time er det vanlig med tillegg for ulike kvalifikasjoner, ansiennitet og type arbeid som blir utført. Et eksempel på dette er forskriften for allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.<sup>32</sup> Av forskriftens § 4 følger det at faglærte arbeidstakere skal ha en minstelønn på NOK 174,10 pr. time og ufaglærte uten bransjeerfaring skal ha NOK 156,60 pr. time.

Av forskriftens § 2 følger det at med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker «med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid». Her kan det spesielt oppstå problemer i forhold til utenlandske arbeidstakere. Hvorvidt arbeidstakeren har en «kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfeltet arbeidstaker utfører arbeid», er i mange tilfeller utfordrende å avgjøre.

Ettersom det er relativt stor differanse mellom lønnen for en faglært- og ufaglært arbeidstaker, vil det kunne være av stor betydning for så vel arbeidstaker som arbeidsgiver om arbeidstakeren faller

innenfor den ene eller andre kategorien. Lignende problemstillinger kan oppstå ved tillegg for ulike typer sertifikater o.l. Mange utenlandske arbeidstakere innehar den samme kompetansen som kreves for å oppnå sertifikatet i Norge uten at de har en lignende form for sertifisering i hjemlandet. For arbeidsgivere er det således viktig å foreta en vurdering av hvilke arbeidstakere som har krav på hva for å være i samsvar med tariffene.

### Krav ved oppholdstillatelse i forbindelse med arbeid og tjenesteytelse

Ved oppholdstillatelse i forbindelse med arbeid kan det være problematisk å fastlegge kravet til minstelønnens størrelse. Dersom det foreligger tariffavtale eller regulativ for bransjen, vil de samme problemstillingene som nevnt over i punktet «Krav etter alminnelige- og allmenngjorte tariffavtaler» kunne oppstå. Det er viktig å huske på at minstelønnen fastsatt i tariffavtale eller regulativ som foreligger innenfor vedkommende yrke eller bransje, vil gjelde selv om arbeids- eller oppdragsgiveren ikke er omfattet av tariffavtalen eller regulativet.<sup>33</sup>

Foreligger det ingen tariffavtale/regulativ, vil det oppstå spørsmål om hva som er «normalt for vedkommende sted og yrke».<sup>34</sup> Å fastlegge hva som er normalt for vedkommende sted og yrke, samt hvilke erfaringer og kvalifikasjoner som skal godskrives med tanke på å ha rett til ulike tillegg for ansiennitet, sertifikater o.l, vil kunne by på utfordringer.

Dersom det ikke foreligger tariffavtale eller regulativ for yrket/bransjen, og det ikke kan fastslås hva som er normalt for vedkommende sted og yrke, følger det av UDIs praksis at arbeidstakere med bachelor- og mastergrad minst skal ha en brutto årslønn på henholdsvis NOK 380 300 og 409 700.<sup>35</sup>

### Krav ved innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak

At utleid arbeidstaker fra bemanningsforetak minst skal sikres de samme vilkårene for lønn og utgiftsdekning, kan også skape praktiske utfordringer.<sup>36</sup> Dersom en arbeidstaker faller mellom to stoler hva gjelder arbeidets utførelse, kan det oppstå tvil om hvorvidt arbeidstakeren

21 Ibid. §§ 23 (1) b og 24 (1) b.

22 Jf. L17.06.2005. nr. 62 arbeidsmiljøloven § 14–12a.

23 Jf. F16.12.2005 nr. 1566 Forskrift om utsendte arbeidstakere.

24 Jf. L17.06.2005. nr. 62 arbeidsmiljøloven §§ 14–12 til 14–14.

25 Jf. F16.12.2005 nr. 1566 Forskrift om utsendte arbeidstakere § 2 (1) a.

26 Jf. L17.06.2005. nr. 62aArbeidsmiljøloven § 14–12, jf. § 14–13.

27 Ibid. § 14–13.

28 Selv om utleien omfatter færre enn 50 % av utleiers fast ansatte arbeidstakere og utleien skjer innenfor de fagområdene som utgjør utleiers hovedbeskjeftigelse.

29 Jf. Ot.prp. nr. 70. (1998–1999) s. 50.

30 Jf. L17.06.2005. nr. 62 arbeidsmiljøloven § 14–12b.

31 Jf. L17.06.2005. nr. 62 arbeidsmiljøloven § 14–12c.

32 Jf. F24.04.2013 nr. 426 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

33 Jf. RS 2010–129.

34 Jf. L15.05.2008 nr. 35 utlendingsloven §§ 23 (1) b og 24 (1) b.

35 Jf. RS 2010–129, RS 2010–129V, Lønnstrinn 42 og 47 i hovedlønnstabell for arbeidstakere i staten.

36 Jf. L17.06.2005 nr. 62 arbeidsmiljøloven § 14–12a.

NYHET

# Skatt- og avgiftsdager 2015



## SKATT

### Nytt det siste året på skatteområdet:

- Lov- og forskriftsendringer, bl.a.
  - Nye regler for deltakerlignede selskaper
  - Scheel-utvalget
- Viktige uttalelser og dommer

### Saker fra Revisorforeningens spørretjeneste

- Aktuelle problemstillinger fra medlemmene

### Tilfredsstillende dokumentasjon ved transaksjoner og mellomværender mellom nærstående

- Nyere uttalelser og dommer
- Utvalgte problemstillinger

### Tap i næring

- Utvalgte problemstillinger

### Overdragelse av virksomhet – ny praksis

- Omorganiseringer og valg av alternativer
- Fritaksmetoden
- Fradragsberettigede kostnader

## MERVERDIAVGIFT

### Nyheter og fast eiendom

- Nyheter, både gjennomførte og forventede endringer, herunder endringer i statsbudsjettet
- Frivillig registrering
- Kort om justeringsregler
- Risikoområder og dokumentasjonskrav

### Utvalgte problemstillinger og Skatteetatens fokusområder

- Import og eksport av fjerntleverbare tjenester
- Fradragsrett
- Fokusområder for avgiftsmyndighetene

Meld deg på idag, [revisorforeningen.no](http://revisorforeningen.no)

[revisorforeningen.no](http://revisorforeningen.no)

skal ha lønn i henhold til den ene eller andre typen arbeidstakere i bedriften som arbeidstakeren er utleid til.

Dersom arbeidsforholdet omfatter utsendte arbeidstakere, gjelder likebehandlingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven også for utsendte arbeidstakere.<sup>37</sup> Bestemmelsene gjelder imidlertid bare dersom «[...] utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.»<sup>38</sup> Dersom arbeidstakeren i utgangspunktet har avtalt en fastsatt nettolønnsordning, og det i innleiebedriften er vanlig med timelønn + overtid og tillegg, må det følgelig foretas en utregning og sammenligning av de to lønnsordningene, for å finne ut hvilke av dem som er den mest gunstige lønnsordningen for arbeidstakeren.

Hva som er mest gunstig lønnsordning, kan bero på ulike faktorer: de ulike tilleggene, hvor mange timer overtid som er vanlig for stillingen, o.l. I grensetilfellene vil det være viktig å være oppmerksom på løpende endringer i arbeidsforholdet som kan medføre at lønnsordningen som er den mest gunstige for arbeidstakeren, også endrer seg. Et eksempel på dette kan være at arbeidstakeren etter hvert arbeider mer overtid enn det som var vanlig i starten av arbeidsforholdet, noe som igjen kan medføre at en timelønnsordning + overtid vil være gunstigere enn f.eks. en nettolønnsordning.

## Kalkulasjon av minstelønn

Etter at størrelsen på minstelønnen er klarlagt, er det neste steget å sørge for at

37 Jf. F16.12.2005 nr. 1566 Forskrift om utsendte arbeidstakere § 2.

38 Ibid. § 2.

arbeidstakeren faktisk får utbetalt lønnen vedkommende har krav på. Spesielt for arbeidskraft som beveger seg over landegrensene, og som blir lønnet fra arbeidsgiver i hjemlandet, kan beregningen bli utfordrende. Ulike land og bedrifter kan ha ulike regler og kontraktsvilkår for utenlandstillegg, utgiftsdekning, nettolønnsordninger, naturalbetalinger o.l. Spørsmålet for disse tilfellene er hvilke deler av de oppnådde fordelene som kan medtas ved beregningen av om arbeidstakeren oppnår den minstelønnen han/hun har krav på.<sup>39</sup>

Det finnes ingen enhetlig generell definisjon av lønn i norsk lovgivning selv om det finnes enkelte definisjoner i lovgivningen og tariffavtaler.<sup>40</sup> I TFEU art. 157 blir lønn eller «pay» definert som: «[...] «pay» means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer»<sup>41</sup>.

I arbeidsmiljølovens § 14–12a (1) blir begrepet lønn differensiert fra utgiftsdekning under henvisning til at det tradisjonelt sett ikke har vært vanlig å innforholke utgiftsdekning i begrepet lønn.<sup>42</sup> At utgiftsdekning er noe annet enn lønn, er også i samsvar med begrepsbruken i Dir. 96/71/EF art. 3 nr. 7 som holder utgiftsdekning utenfor minstelønnsbegrepet: «Allowance specific to the posting shall be

39 Ulike rettskilder kan være av betydning ved vurderingen av hvilke ytelser som kan medregnes ved kalkulasjonen av om arbeidstakeren oppnår minstelønn. Spørsmålet om minstelønn er behandlet av instanser som domstolene, Arbeidstilsynet, UDI, politiet, fagforeninger o.l.

40 Jf. Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

41 The Treaty on the Functioning of the European Union, se også Aune, Helga (2013). Deltidsarbeid – Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag.

42 Jf. Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

considered to be part of the minimum wage, unless they are paid in reimbursement of expenditure actually incurred on account of the posting, such as expenditure on travel, board and lodging». Pensjon er også en ytelse som blir holdt utenfor lønnsbegrepet.<sup>43</sup> Videre kan tariffavtaler inneholde bestemmelser om hvilke godtgjørelser som kan medberegnes i minstelønnen og ikke.

Dersom arbeidstakeren får dekket kost og losji i naturalia eller penger, får utbetalt et utenlandstillegg for opphold i Norge, får dekket andre utgifter i forbindelse med arbeidsoppholdet, driks, ulike bonuser o.l., vil det være nødvendig å foreta en vurdering av hvilke ytelser som kan medtas ved beregningen av om arbeidstakeren oppnår fastsatt minstelønn eller ikke. Ved denne avgjørelsen kan ulike momenter gjøre seg gjeldende som f.eks. om ytelsen mottas fra både hjemlandet og Norge slik at det oppnås «dobbel dekning», hva ytelsen er kalt, hva den underliggende realiteten til ytelsen er, om ytelsen knytter seg til arbeidsinnsats osv. Dersom ulike naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser som ikke kan medtas ved beregning av minstelønnen, likevel blir medberegnet, kan det medføre at arbeidstakeren havner langt under minstelønnsnivå til tross for at arbeidsgiver selv har trodd at lønnen blir utbetalt i henhold til gjeldende krav.

## Avsluttende kommentarer

Vurderinger knyttet opp mot arbeidstakeres minstelønn kan by på ulike problemstillinger av kompleks karakter. Særlig ved bruk av arbeidskraft som beveger seg over landegrensene, innleie av arbeidskraft og ved bruk av underleverandører, er det grunn til å være ekstra oppmerksom på om kravene overholdes i realiteten. Trår man feil her, kan det få uheldige konsekvenser som kan ramme både arbeidsgiver, arbeidstaker, revisorer og andre rådgivere. Det er således viktig at det foretas en grundig vurdering på forhånd og underveis i ansettelsesrelasjonen, for å unngå at eventuelle problemer og sanksjoner oppstår.

Regjeringen har i senere tid uttrykt et ønske om økt innsats og samarbeid mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. I denne forbindelsen har Regjeringen gjennom statsbudsjettet for 2015 foreslått å bevilge 25 millioner kroner fordelt på Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet for å styrke innsatsen.

43 Jf. Prop. 74 L (2011–2012) s. 56, se også Dir. 96/71/EF art. 3 nr. 1 (c).

## Revisjon og Regnskap på web og på papir

### Faglig opplæring og utvikling

Revisjon, Regnskap, selskapsrett, avgift, skatt og mye mer

