NHO Reiseliv
The Norwegian Hospitality Association

Veileder - Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter

Tariffnemnda vedtok i november 2017, å innføre forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings, serverings- og cateringvirksomhet (Riksavtalen). Forskriften ble iverksatt 1. januar 2018. Dermed ble det innført en generell minstelønn for alle ansatte innenfor overnatting, servering og catering. Dette betyr at det ikke er tillatt å lønne under forskriftens minstelønnssatser.

Fra 6. november 2026 omfatter forskriftens virkeområde også Ny-Ålesund og Longyearbyen på Svalbard.

Hvem omfattes av forskriften og hvem har gjennomføringsansvar?
Forskriften gjelder for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringsvirksomhet og lignende.
Det har ingen betydning om arbeidstakeren er norsk eller utenlandsk, organisert eller uorganisert. Det har heller ingen betydning om arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt eller arbeider hel- eller deltid. Også ekstrahjelper er omfattet.

Unntatt fra virkeområdet er ansatte som omfattes av Landforpleiningsavtalen og ansatte som hører inn under avtaleområdet til FLT/LO[1]. Dette betyr at forskriften ikke gjelder for arbeidstakere med lederstillinger eller arbeidstakere som arbeider i tilknytning til landanlegg eller flytende installasjoner relatert til petroleumsvirksomhet eller gasskraftverk.

Forskriften gjelder heller ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Ettersom det er Riksavtalen som er grunnlaget for allmenngjøringsforskriften, vil forskriften bare få anvendelse for bedrifter som i prinsippet vil kunne bli bundet av denne overenskomsten. Forskriften vil dermed ikke gjelde for ansatte i bedrifter med virksomhet som hører inn under virkeområdet til en annen overenskomst. Eksempler her er Fritids- og aktivitetsavtalen eller Overenskomsten for Skianlegg.

Det er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, som har ansvar for at forskriften etterleves.

---

[1] Følgende følger av omfangsbestemmelsen til Hotell- og restaurantoverenskomsten med Styrke, jf. § 2:

"Med arbeidsledere forstås kjøkkensjefer, hovmestere, husøkonomer, bestyrerinner, samt arbeidstakere i liknende stillinger som er ansatt på arbeidsgivers vegne å lede, fordele og kontrollere arbeid utført av de personer som er underordnet dem, dersom de:
a. ikke har plikt til å ta del i dette arbeid i større utstrekning,
b. heller ikke har en særlig betrodd stilling som overordnet leder av bedriften eller selvstendig avdeling av den."

Bestemmelsen inneholder dessuten følgende merknad: "Ved vurdering av om en kjøkkensjefstilling skal anses å falle inn under arbeidslederbegrepet således som ovenfor definert, skal der også tas hensyn til at fagets egenart bl.a. tilsier at en kjøkkensjef i sin stilling som arbeidsleder i en viss utstrekning vil komme til å ta del i manuelt arbeid.

Middelthunsgate 27
Majorstuen, Oslo, Norway
PB 5465 Majorstuen
N-0305 Oslo, Norway
www.nhoreiseliv.no
Org. nr. 977 188 210
+47 23 08 86 20
post@nhoreiseliv.no

Hvilke lønnsvilkår omfattes?
Alle arbeidstakere som utfører arbeid som omfattes av forskriften, skal fra 6. november 2026 ha en lønn per time på minst:

(1) **For unge arbeidstakere:**
a. Inntil 17 år: kr 153,08
b. 17 år: kr 162,58
c. 18 år: kr 176,84

(2) **Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 måneders praksis over 18 år: kr 215,29**

Forskriften omfatter ingen andre lønnssatser eller kvelds-, natt og helgetillegg. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan i arbeidskontrakten regulere ulike tillegg, men Arbeidstilsynet fører bare tilsyn med allmenngjøringsforskriftens minstelønnssatser.

Forskriften regulerer heller ikke arbeidstid eller overtidstillegg. Arbeidstid og overtid følger dermed arbeidsmiljølovens regler, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt bedre vilkår i arbeidskontrakten.

Innkvartering i bedriften
Ifølge forskriften § 4, gjelder følgende satser ved fratrekk i bruttolønnen der arbeidstakere er innkvartert i bedriften:

a) **For enkeltrom kr 699,99 pr. måned**

b) **For dobbeltrom kr 455,28 pr. måned**

Satsene gjelder ved fratrekk i lønn der arbeidstakere bor i samme bygning som virksomheten drives i, i anneks eller sidebygninger eller annet husvære som bedriften stiller til rådighet for arbeidstakerne med innkvartering som formål. Trekksatsene gjelder bare der arbeidstakerne bor på enkle innredede rom, typisk på et enkelt- eller dobbeltrom i hotellet hvor arbeidstakeren arbeider. Dersom bedriften stiller til rådighet en mer selvstendig boenhet, med kokemuligheter og dusj-/bad-/ toalettbekvemmeligheter, kan leien avtales fritt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Tilfeller der arbeidstaker har skaffet innkvarteringen selv er ikke omfattet av forskriften.

Fravikelighet
Forskriften gjelder ikke når arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at arbeidstaker samlet sett har mer gunstige lønns- og arbeidsvilkår etter avtale, eller etter det landets rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet der arbeidstaker er utsendt fra et annet land. Unntaksbestemmelsen skal for eksempel fange opp tilfeller der arbeidstaker får andre former for vederlag for arbeidsinnsats, som for eksempel provisjon. Det er et krav at det dreier seg om goder eller ytelser som det er vanlig å regne som en del av lønnen og som inngår i beregningsgrunnlaget for feriepenger, skatt og trygdeytelser. Utgiftsdekning kan ikke kompensere for lavere timesats.

Etter Tariffnemndas oppfatning er tips en del av lønnsbegrepet i forskriften. Dette betyr at i den grad arbeidsgiver innberetter tipsinntekter slik at tips inngår som en del av beregningsgrunnlaget

for feriepenger, skatt og trygdeytelser, vil tips være å anse som lønn som inngår i vurderingen av hvorvidt kravene til utbetaling av minstelønn i henhold til allmenngjøringsforskriften er oppfylt.

Det er lønns- og arbeidsvilkårene *samlet sett* som skal være i overensstemmelse med forskriften. Lønns- og arbeidsvilkårene kan avvike fra forskriften på ett eller flere punkter, men må samlet sett være like gunstig eller gi bedre vilkår. For eksempel kan timelønnen være noe lavere enn forskriftens minstesats, men det forutsettes da at arbeidstaker mottar andre former for lønnsgodtgjørelse knyttet til utført arbeid.

Sanksjoner og håndheving
Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsgivere etterlever lønns- og arbeidsvilkår etter forskriften, jf. allmenngjøringsloven § 11. Tilsynet kan benytte sine vanlige virkemidler, dvs. pålegg, stans, tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. Arbeidsgiver kan også straffes med bøter eller fengsel dersom allmenngjøringsforskriften ikke overholdes, jf. allmenngjøringsloven § 15.

Øvrige oppfølgingsplikter
Ved allmenngjøring av tariffavtaler, gjelder *Forskrift om informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte av 22. februar 2008 nr. 166*. Forskriften innebærer at bestillere og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører, har plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Videre har bestiller en plikt til å påse (dvs. undersøke og om nødvendig følge opp) at arbeidstakere hos oppdragstakere/underleverandører har lønn i overensstemmelse med satsene i allmengjøringsforskrifter. Påseplikten gjelder kun der bestiller driver næringsvirksomhet og ikke for privatpersoner.

Informasjons- og påseplikten kan kontraktsfestes mellom bestiller og leverandøren av overnattings-, serverings- eller cateringtjenesten på for eksempel følgende måte:

"…….. (Navn på bestiller) informerer om at arbeidet som skal utføres under denne kontrakten, er omfattet av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomhet. Dette innebærer at samtlige arbeidstakere hos..... (navn på oppdragstaker) minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften.

Ved signering av dette dokumentet bekrefter……. (navn på oppdragstaker) at bedriften overholder forpliktelsene som følger av allmenngjøringsforskriften.

……. (Navn på bestiller) forbeholder seg retten til å kunne kreve utlevert nødvendig dokumentasjon fra ……. (navn på oppdragstaker), i form av anonymiserte arbeidsavtaler og lønnslipper, for å kunne kontrollere at allmenngjøringsforskriften etterleves.

Dato og underskrifter"

Tillitsvalgte hos hovedleverandør (leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget) har rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som arbeider hos underleverandører, for å kunne undersøke om allmenngjøringsforskrifter etterleves. Denne reguleringen er antagelig ikke så aktuell for allmenngjøringsforskriften for overnatting, servering og catering, fordi det ikke er vanlig å benytte underleverandører til å utføre oppdrag i bransjen.

Etter omstendighetene gjelder det i tillegg *solidaransvar for lønn og feriepenger* etter allmenngjøringsforskrifter. Heller ikke denne bestemmelsen vil trolig bli så aktuell av samme grunn som det som er angitt over om innsynsrett for tillitsvalgte.

Oppdatert 10. november 2026

Se lenker på neste side

Linker:

- Tariffnemndas vedtak 22. oktober 2026
  https://www.tariffnemnda.no/contentassets/cf17087d3b3d48d4925b8470a8a42860/vedtak-12-26---riksavtalen.pdf

- Tariffnemndas vedtak 28. mai 2025
  https://www.tariffnemnda.no/contentassets/1f6e43f2cc0d4572a29fca0d440137e8/8-25-overnating-servering-og-catering.pdf

- Tariffnemndas vedtak 21. oktober 2024

  https://www.tariffnemnda.no/contentassets/6f65f7c53b464187b56433b2811b3012/vedtak-8-2024-tariffnemnda---overnatting-servering-catering.pdf

- Tariffnemndas vedtak 26. mai 2023 (opphevet)
  https://www.nemndene.no/tariffnemnda/Vedtak/2023/vedtak-52023/

- Tariffnemndas vedtak 9. desember 2022 (opphevet)
  https://www.nemndene.no/tariffnemnda/Vedtak/2022/vedtak-82022/

- Tariffnemndas vedtak 10. mai 2021 (opphevet)
  https://www.nemndene.no/tariffnemnda/Vedtak/2021/vedtak-082021/

- Tariffnemndas vedtak 21. mai 2019 (opphevet)

  https://www.nemndene.no/tariffnemnda/Vedtak/2019/vedtak-052019/

- Tariffnemndas vedtak 12. oktober 2018 (opphevet)

- https://www.nemndene.no/globalassets/protokoll-07-18-tariffnemnda---overnattings--serverings--og-cateringvirksomheter.pdf

- Tariffnemndas vedtak 3. november 2017 (opphevet):

  https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/org/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda/vedtak/2017/tariffnemndas-vedtak-3.-november-2017-om-fastsettelse-av-forskrift-om-allmenngjoring-av-tariffavtale-for/id2579189/

- Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett for tillitsvalgte:

  https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-22-166?q=påseplikt

- Allmenngjøringsloven:

  https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58?q=allmenngjøringsloven