



Veileder

ALLMENNGJØRING AV RENHOLDSOEVERENSKOMSTEN



Januar 2015

INNHOOLD

Sentrale begreper.....	04
Allmenngjøring av renholdsoverenskomsten.....	06
Solidaransvar.....	08
Informasjonsplikt.....	10
Påseplikt.....	11
Innsynsrett.....	12
Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.....	13
Forslag til egenerklæring om påseplikt og informasjonsplikt.....	14
Forslag til kontraktsbestemmelse om solidaransvar og regress.....	14
Regelverk.....	15
Forskrift.....	16

FORORD



Denne veilederen tar sikte på å informere om hva allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten vil bety for din bedrift, samt å gi konkrete råd for hvorledes bedriftene bør forholde seg til regelverket. Veilederen retter seg mot bedrifter som har renhold som kjernevirksomhet, men den vil også kunne være nyttig for bedrifter som kjøper renholdstjenester.

Renholdsoverenskomsten ble besluttet allmenngjort i juni 2011. Vedtak om fortsatt allmenngjøring ble truffet 23. mai 2013 og 27. november 2014.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter trådte første gang i kraft 1. september 2011.

Denne veilederen er oppdatert per januar 2015.

Petter Furulund adm. dir. i NHO Service

1. Sentrale begreper

Allmenngjøring

Allmenngjøring av tariffavtale medfører at også bedrifter uten tariffavtale plikter å følge hele eller deler av bestemmelsene i en konkret tariffavtale. Dette innebærer for eksempel at alle bedrifter innenfor en viss bransje plikter å betale en viss minstelønn.

Allmenngjøring kan besluttes med hjemmel i allmenngjøringsloven av 1993. Vedtak om allmenngjøring gjennomføres ved forskrift.

Lovens formål 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. lovens § 1.

Renholdsoverenskomsten

Overenskomst for renholdsbedrifter er inngått mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service. Denne tariffavtalen angir lønns- og arbeidsvilkår for ansatte renholdere i private renholdsbedrifter.

Allmenngjøring av overenskomst for renholdsbedrifter er avsluttet med utgangspunkt i Renholdsoverenskomsten mellom LO/NAF og NHO/NHO Service.

Solidaransvar

Solidaransvar innebærer at dersom et ledd i kontraktskjeden ikke betaler sine arbeidstakere riktig lønn og feriepenger, kan andre ledd i kontraktskjeden bli forpliktet til i stedet å betale dette. Den som betaler kan kreve regress fra arbeidsgiveren, hans konkursbo eller fra de øvrige solidaransvarlige i kontraktskjeden.

Informasjonsplikt

Informasjonsplikten innebærer at bestiller i kontrakter med leverandører skal informere om at leverandørens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører.

Påseplikt

Bestiller og hovedleverandør av et renholdsoppdrag har påseplikt. Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Bestiller skal i mange tilfeller påse at lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift. Det samme gjelder hovedleverandøren dersom det benyttes underleverandører.



Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrift, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Innsynsrett for tillitsvalgte

Innsynsretten gir tillitsvalgte hos hovedleverandør rett til å kreve innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandørens ansatte hos underleverandører og innleide fra bemanningsbedrifter.

Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Offentlige myndigheter (stat og kommune) skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og underleverandører som utfører tjenester for offentlige oppdragsgivere ikke skal ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler. Med "lønns- og arbeidsvilkår" menes bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

2. Allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbidrifter gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold. Den gjelder ikke for renhold i egen regi. Forskriften angir blant annet minstesatser for timelønn.

Lønn og tillegg:

Utgifter til reise, kost og losji:

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser. Det er ikke angitt noe bestemt beløp eller nivå for slik utgiftsdekning, men arbeidsgiver er ansvarlig for å inngå avtale om dekning av slike utgifter.

Overnatting utenfor hjemmet må være begrunnet i virksomhetens behov. Tilfeller der arbeidstaker selv velger å bo i lang

Forskriftens krav

til lønns- og arbeidsvilkår per 27.11.2014:

Forskriftens krav til lønns- og arbeidsvilkår per 27.11.2014:

- Minstelønn kr. 164,02 per time for arbeidstaker over 18 år
- Minstelønn kr. 121,01 per time for arbeidstakere under 18 år
- Lønnstillegg for arbeid mellom klokken 2100 og 0600 på minst kr. 26,-

Satsene vil bli endret i samsvar med nye satser som måtte følge av tariffrevisjoner mv.

avstand fra arbeidsstedet omfattes derfor ikke.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det i forkant av oppdraget være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning e.l. kan avtales.

Arbeidstøy:

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og skotøy tilpasset arbeidsplassen og arbeidet. Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy og gummistøvler eller annet hensiktsmessig fottøy dersom det er nødvendig. Slikt arbeidstøy vil normalt være arbeidsgivers eiendom.

Arbeidstid og overtid:

Renholdsoverenskomstens bestemmelser om arbeidstid og overtid er ikke allmenngjort. Bedrifter som ikke er bundet av Renholdsoverenskomsten plikter å følge eventuelle avtalte vilkår i arbeidsavtalen og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Hvem omfattes av forskriften?

Forskriften gjelder for "private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold". Dette må forstås slik at forskriften gjelder for ansatte renholdere i private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Renhold i egen regi er ikke omfattet av forskriften. Det er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.



Vi mener at en servicebedrift som driver næringsvirksomhet innenfor flere ulike tariffavtalers virkeområder vil være bundet av allmenngjøringsforskriften for den del av virksomheten som ville vært regulert av virkeområdet til Renholdsoverenskomsten. Ved tvil om avgrensning mellom flere ulike tariffavtaler, vil tariffpraksis mellom organisasjonene være relevant. Lærlinger under Reform 94 og personer på arbeidsmarkedstiltak er ikke omfattet av forskriften.

Om bemanningsbedrifter:

Forskriftens virkeområde omfatter ikke bemanningsbedrifter som leier ut renholdsbehandling til virksomheter som utfører renhold i egen regi. Her er det likevel viktig å være oppmerksom på likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven § 14-12a. I henhold til denne bestemmelsen plikter bemanningsforetaket å sikre at arbeidstaker har visse lønns- og arbeidsvilkår.

Allmenngjøringsforskriften vil likevel komme til anvendelse for bemanningsbedrifter som leverer renholdsbehandling til renholdsselskaper som ellers er omfattet av allmenngjøringsforskriften. Også her er det viktig å være oppmerksom på nevnte likebehandlingsprinsipp. Tilsvarende vil forskriften få anvendelse dersom bemanningsbedriften i realiteten leverer et renholdsoppdrag.

Forskriftens ikrafttredelse:

Endret forskrift trådte i kraft 27. november 2014, og opphører å gjelde 1 måned etter at Renholdsoverenskomsten blir avløst av ny tariffavtale (tariffrevisjonen våren 2016) eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av avtalen.

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.

Det er lønns- og arbeidsvilkårene samlet sett som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at dersom lønns- og arbeidsvilkår på ett eller flere punkter fraviker forskriften, kan dette likevel være lovlig dersom man etter en konkret vurdering av alle sider kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige eller gunstigere

¹ Dvs. fagforening med innstillingsrett (mer enn 10.000 medlemmer).

3. Solidaransvar for allmenngjort lønn

Solidaransvar innebærer at en leverandør/underleverandør som setter ut et oppdrag, gjøres ansvarlig for de forpliktelsene underleverandørene nedover i kontraktskjeden har til å betale lønn etter allmenngjøringsforskrifter. Ansvar et omfatter i praksis ansatte hos underleverandør samt innleide arbeidstakere. Bestilleren/kunden er som utgangspunkt ikke omfattet av solidaransvaret.

Solidaransvaret er hjemlet i allmenngjøringsloven § 13 med virkning fra 1. januar 2010.

§ 13. Solidaransvar for oppdragsgivere

Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepengen, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie, til arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører.

Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Forfallstiden for feriepengen reguleres av lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Solidaransvarlig skal snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet.

Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig.

Departementet kan gi nærmere regler om utformingen av ansvaret i forskrift. Departementet kan også gi forskrift om at virksomhet som bestiller et produkt eller et resultat, skal omfattes av solidaransvaret dersom særlige hensyn tilsier det. Dette gjelder ikke bestiller som er forbruker.

Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

Vær oppmerksom på at det gjelder egne regler om likebehandling og solidaransvar ved innleie fra bemanningsforetak. Ta kontakt med NHO Service for mer veiledning.

Hvem gjelder solidaransvaret for?

Solidaransvaret gjelder for leverandør av renholdstjenester og ikke for bestiller/kunden på toppen av kontraktskjeden. Arbeidsdepartementet har imidlertid adgang til å fastsette forskrift som utvider solidaransvaret til også å gjelde bestiller.

Solidaransvaret kan være aktuelt for serviceleverandører som bruker underleverandører for å oppfylle servicekontrakten, for eksempel innenfor facility management/facility services. Solidaransvar er også aktuelt i byggeindustrien hvor entreprenør kjøper inn renholdstjenester.

Et eksempel hvor solidaransvaret ikke kommer til anvendelse:

Butikken AS inngår en avtale at vask av lokalene skal foretas av AS Renhold. AS Renhold er ansvarlig for å betale lønn iht. allmenngjøringsforskriften. Dersom AS Renhold ikke betaler, kan arbeidstaker likevel ikke kreve betaling fra Butikken AS.

Et eksempel hvor solidaransvaret kommer til anvendelse:

AS Renhold leier inn arbeidstaker Peder fra Vikarbyrå ANS for å utføre renholdsoppdraget hos Butikken AS. Vikarbyrå ANS betaler Peder 100 kr timen, dvs. under minstesatsen i allmenngjøringsforskriften. Her inntretr solidaransvaret for AS Renhold, slik at AS Renhold risikerer å måtte dekke Peders utestående lønn.

Alle leverandører i en kontraktskjede hefter «en for alle og alle for en» overfor arbeidstakere i hele kontraktskjeden som i tilfelle ikke får utbetalt allmenngjort lønn eller feriepengen fra sin arbeidsgiver.

Når inntretr solidaransvaret - betalingsplikten

Solidaransvaret inntretr når tidspunktet for lønnsutbetaling er oversittet.

For at solidaransvar skal bli aktuelt, må arbeidstaker senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato (lønnsutbetaling) fremme et skriftlig krav overfor solidaransvarlig. Kravet må dokumenteres, for eksempel ved kopi av arbeidsavtalen, lønns slipper, timelister, kontoutskrift eller annen relevant dokumentasjon. Den solidaransvarlige har en frist på tre uker til å betale. Arbeidstaker står fritt til å fremme kravet overfor hvem han vil oppover i kontraktskjeden, og det er ikke nødvendig

å fremme kravet mot egen arbeidsgiver. Betalingsplikten gjelder opptjent og forfalt lønn som springer direkte ut fra den aktuelle kontraktskjeden (oppdraget). Dette betyr at annen lønn opptjent og forfalt i tilknytning til andre oppdrag som arbeidstaker eventuelt har arbeidet med innenfor samme periode, faller utenfor.

Et eksempel:

AS Renhold må betale Peders utestående lønn for arbeid Peder har utført i tilknytning til AS Renholds kontrakt med Vikarbyrå ANS. AS Renhold plikter ikke å betale utestående lønn for arbeid Peder har utført for Vikarbyrå ANS knyttet til et annet oppdrag

Det som skal betales er utestående lønn og andre tillegg iht. allmenngjøringsforskriften, samt feriepenger i henhold til ferieloven (normalt 10,2 prosent). Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt bedre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av allmenngjøringsforskriften og ferieloven (f eks 12 prosent feriepenger), faller dette utenfor solidaransvaret knyttet til allmenngjøringen.

Den som betaler plikter å foreta forskuddstrekk, samt betale arbeidsgiveravgift, selv om bedriften formelt ikke er arbeidstakers arbeidsgiver.

I en kontraktskjede med flere solidaransvarlige kan det være vanskelig å kontrollere hva som blir utbetalt til den arbeidstaker som gjør solidaransvar gjeldende. For å sikre at de øvrige får tilstrekkelig informasjon om utbetalinger, skal den som mottar kravet sende skriftlig varsel til de øvrige innen to uker. Dette blant annet for å unngå at det skjer doble utbetalinger og at de blir kjent med at det er fremmet et krav mot en solidaransvarlig.

I en kontraktskjede med flere solidaransvarlige kan det være vanskelig å kontrollere hva som blir utbetalt til den arbeidstaker som gjør solidaransvar gjeldende. For å sikre at de øvrige får tilstrekkelig informasjon om utbetalinger, skal den som mottar kravet sende skriftlig varsel til de øvrige innen to uker. Dette blant annet for å unngå at det skjer doble utbetalinger og at de blir kjent med at det er fremmet et krav mot en solidaransvarlig.

- Ved manglende utbetaling av lønn fra egen arbeidsgiver kan en ansatt kreve lønn for arbeid dekket av valgfri bedrift oppover i samme kontraktskjede.
- Kravet må fremmes skriftlig og senest innen tre måneder fra lønnsforfall (lønningsdag).
- Arbeidstaker må sannsynliggjøre sitt krav, for eksempel med timelister mv for det aktuelle arbeidet.
- Det skal utbetales feriepenger på 10,2 % av beløpet.
- Når kravet er mottatt, må bedriften som har mottatt kravet, varsle de øvrige solidaransvarlige innen to uker.
- Kravet forfaller til betaling innen tre uker etter at det er mottatt.
- Betaler skal foreta forskuddstrekk av skatt og foreta lønnsinnberetning samt svare arbeidsgiveravgift av lønnen. For utenlandske arbeidstakere må skattespørsmålet vurderes i det enkelte tilfelle i samarbeid med skattemyndighetene.
- Kravet kan avvises dersom arbeidstaker visste at forutsetning for arbeidsoppdrag var at lønnen skulle betales av en solidaransvarlig. For eksempel i tilfeller der det er avtalt ulønnet arbeid hos arbeidsgiver eller arbeidstaker visste at arbeidsgiver var ute av stand til å betale lønn.
- Den som betaler kan kreve regress fra arbeidsgiveren, hans konkursbo eller fra de øvrige solidaransvarlige i kontraktskjeden.
- Departementet anbefaler at regressansvaret kontraksreguleres der dette er hensiktsmessig.
- Arbeidstaker kan ikke fremme kravet etter at det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver. Da må kravet rettes til Statens lønnsgarantiordning.
- Kravet kan ikke rettes mot bestiller/kunden på toppen av kontraktskjeden. Allmenngjøringsloven har hjemmel for departementet til å forskriftsfeste solidaransvar også for øverste bestiller.

Regress

Den som utbetaler lønn med grunnlag i solidaransvaret, kan kreve beløpet dekket av arbeidstakers arbeidsgiver.

Videre kan den som betaler kreve ansvaret fordelt på andre i kontraktskjeden (regress). Ved bruk av underleverandører vil det være en klar fordel at det kontraktstfestes regressadgang. I tillegg kan det være aktuelt for å holde tilbake en del av kontraktstvederlaget som sikkerhet for et eventuelt solidaransvar.



4. Informasjonsplikt

For å sikre at bedrifter etterlever allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår innenfor bl.a. renholdsbransjen, er det i medhold av allmenngjøringsloven gitt egen forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, jf. forskrift av 2008-02-22 nr. 166.

Både bestiller (kunden) og leverandør (både hoved- og underleverandør) er forpliktet etter denne forskriften.

Bestiller skal i kontrakter med renholdsleverandører informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for renhold-sleverandører dersom disse inngår avtaler med underleverandører.

I punkt 9 i veilederen er det gitt forslag til kontraktbestemmelser om påseplikt, informasjonsplikt, solidaransvar og regress.

5. Påseplikt

Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. Det vises til punkt 9 i veilederen.

Hvem har påseplikt?

Både hovedleverandøren (renholdsbedriften) og bestilleren (kunden) kan ha påseplikt. Hovedleverandør (renholdsbedriften) skal alltid påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter, f eks forskrift om allmenngjøring av renholdsoverenskomsten. Påseplikten gjelder også overfor innleide arbeidstakere.

Bestiller (kunden) har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører (renholdsbedriften) i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Denne bestemmelsen gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.

Eksempler på påseplikt:

I tilfellet hvor Butikken AS gir AS Renhold i oppdrag å utføre renhold, har Butikken AS plikt til å påse at AS Renhold gir sine arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med forskriften om allmenngjøring av renholdsoverenskomsten.

Dersom AS Renhold leier inn arbeidstakere til å utføre renholdet hos Butikken AS, har AS Renhold plikt til å påse at Vikarbyrå ANS gir ansatte, herunder også innleide arbeidstakere, som utfører renhold lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med ovennevnte forskrift.

Hvis AS Renhold benytter Underleverandør DA fremfor bruk av innleide arbeidstakere, har Butikken AS ikke påseplikt.

6. Innsynsrett for tillitsvalgte

Tillitsvalgte hos hovedleverandøren (renholdsbedriften) har innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene hos eventuelle underleverandører og til innleide arbeidstakere. Den tillitsvalgte retter begjæringen til sin egen arbeidsgiver, som deretter må dokumentere at lønns- og arbeidsvilkårene hos underleverandørene er i samsvar med allmenngjøringsforskriften.

Innsynsretten gjelder likevel bare for ansatte tillitsvalgte for den arbeidstakerforening som er part i den allmenngjorte tariffavtale. I dette tilfellet vil det omfatte tillitsvalgte for Norsk Arbeidsmandsforbund.

Dersom renholdsbedriften (hovedleverandøren) ikke har tillitsvalgte, kan tillitsvalgte hos virksomhetens nærmeste underleverandør gjøre innsynsretten gjeldende.

Hvordan fungerer ordningen?

Første trinn er at tillitsvalgte fremmer en skriftlig begjæring om innsyn til sin egen arbeidsgiver. Tillitsvalgte må angi grunnlaget for innsynsbegjæringen samt hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper som omfattes. Det avtales en frist for fremleggelse, som ikke må være kortere enn tre dager.

Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønnsslipp og timelister. Personopplysninger og opplysninger som ikke er omfattet av begjæringen

om innsyn, skal ikke fremgå av den fremlagte dokumentasjonen. Slike opplysninger skal sladdes.

Dersom opplysningene ikke fremlegges innenfor den fastsatte fristen, kan tillitsvalgte kreve opplysningene direkte fra den eller de aktuelle underleverandørene. De tillitsvalgte vil også kunne varsle tilsynsmyndighetene ved manglende utlevering av opplysninger.

Tillitsvalgte kan kun benytte fremlagte opplysninger til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter. Opplysningene kan f.eks ikke brukes som grunnlag for egne lønnsforhandlinger.

Opplysningene skal slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, herunder dersom opplysningene viser at arbeidstakerne som er omfattet av innsynsbegjæringen får minst de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften.

Tillitsvalgte og enhver annen som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her, har taushetsplikt om opplysningene.

Taushetsplikten gjelder ikke overfor Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Taushetsplikten gjelder heller ikke overfor rådgivere som er nødvendige for å få språklig, økonomisk, juridisk eller annen faglig bistand. Dersom opplysninger drøftes med rådgivere, gjelder taushetsplikten også for dem.

7. Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Det er fastsatt en egen forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i kontrakter med offentlige oppdragsgivere. Forskriften gjelder bare for kontrakter som overstiger beløpsgrensene som nevnt i lov om offentlige anskaffelser. Per i dag er terskelverdiene for hhv kontrakter med statlige myndigheter kr 1 million eks mva og for kontrakter med andre offentlige myndigheter (f eks kommunene) kr 1,55 millioner eks mva.

Offentlig oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at lønns- og arbeidsvilkårene hos leverandører og eventuelle underleverandører være i samsvar med allmenngjort tariffavtale eller – på områder som ikke er allmenngjort – i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. De krav som stilles til lønns- og arbeidsvilkårene for områder som ikke er allmenngjort, er mer omfattende enn det som følger av allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter.

Hvordan fungerer ordningen?

Forskriften pålegger det offentlige å innta bestemmelser i sine kontrakter med ulike tjenesteleverandører (f eks en renholdsbedrift) som sikrer de ansatte lønns- og arbeidsvilkår på et visst nivå. Det offentlige skal også kontraktsfeste at leverandøren (renholdsbedriften) kan dokumentere at lønns- og arbeidsvilkårene er i samsvar med kontrakten, samt skal forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom kontraktsklausulen ikke etterlevs.

Forskriften omfatter kun ansatte som ”direkte medvirker til oppfyllelse av kontrakten”. Forpliktelsen omfatter både ansatte hos kontraktspart og ansatte hos underleverandører.

Kontraktsklausuler

Det er viktig å være oppmerksom på at det offentlige er ansvarlig for å innta kontraktsklausuler om lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Det er også viktig å være oppmerksom på at brudd på kontraktsklausulene først og fremst er et forhold mellom kontraktspartene. Arbeidstilsynet har imidlertid fra 1. juli 2013 ansvar med å føre tilsyn med at offentlige oppdragsgivere følger forpliktelsene sine etter forskriften.

Flere offentlige organer har utviklet sine egne unike kontraktsbestemmelser med utgangspunkt i forskriften. Tolkningen av slike kontraktsbestemmelser må først og fremst søkes i den konkrete bestemmelsen som den offentlige oppdragsgiveren har brukt. Det betyr også at forpliktelsene i den konkrete kontrakten kan variere, selv om forskriften er nevnt som referanse for bestemmelsen.

Dersom kontraktsbestemmelsen oppleves som uklar ved levering av tilbud til det offentlige, anbefaler vi bedriftene om å be oppdragsgivere konkretisere innholdet før tilbudet leveres. Eventuelt kan man også selv i tilbudet, om mulig, konkretisere hvilke nedre nivå på lønnsbetraktninger som er lagt til grunn. Det kan gi bedre og raskere grunnlag for oppklaring, om partene har forskjellig forståelse av bestemmelsen

8. Regelverk

Lov og forskrift:

Lov om allmenngjøring av 1993, jf. <http://www.lovdato.no/cgi-wift/ldles?doc=/all/nl-19930604-058.html>

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, jf. <https://lovdato.no/dokument/SF/forskrift/2014-11-27-1483>

Forskrift om informasjonsplikt, påseplikt og innsynsrett, jf <http://www.lovdato.no/for/sf/ad/ad-20080222-0166.html>

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, jf <http://www.lovdato.no/for/sf/fa/xa-20080208-0112.html>

Arbeidstilsynet, jf <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849>

Se også: <http://renvasket.no/>



9. Forslag til kontraktsbestemmelse om solidaransvar og regress

A. Offentlig godkjent bedrift

Leverandøren skal være offentlig godkjent renholdsbedrift etter godkjenningsordningen for renholdsbransjen.

B. Krav til lønns- og arbeidsvilkår

Leverandøren skal sørge for at egne ansatte og innleide arbeidstakere hos Leverandøren og eventuelle underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår som oppfyller kravene i de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter, herunder

- forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter av 21. juni 2011 nr. 67

- Offentlige oppdragsgivers kontrakt-sklausul etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (der denne er relevant

- Dersom Leverandøren eller underleverandører leier inn arbeidstakere fra bemanningsselskap, skal de innleide arbeidstakerne ha lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene etter likebehandlingsbestemmelsene for utleide arbeidstakere i arbeidsmiljøloven

C. Dokumentasjon og kontroll av lønns- og arbeidsvilkår

Oppdragsgiver har rett til å kontrollere at egne ansatte og eventuelt innleide arbeidstakere hos Leverandøren og eventuelle underleverandører har lønns- og

arbeidsvilkår i overensstemmelse med pkt. B ovenfor.

Leverandøren plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for egne ansatte og innleide arbeidstakere hos Leverandøren og eventuelle underleverandører.

Opplysningene kan dokumenteres ved en erklæring fra leverandørens eksterne revisor på gjennomført stikk kontroll om lønns- og arbeidsvilkår på personell som arbeider på kontrakten. Alternativt kan kopi av arbeidsavtale, lønnslipp og timelister kreves fremlagt. Tilsvarende gjelder eventuell annen dokumentasjon som angår påseplikten etter allmenngjøringsreglene. Opplysningene er underlagt taushetsplikt og kan ikke brukes til andre formål enn å sikre etterlevelse av kravene til lønns- og arbeidsvilkår. Overfor tilsynsmyndighetene gjelder ingen taushetsplikt.

D. Solidaransvar etter allmenngjøringsforskrifter

Den bedriften i kontraktskjeden som får krav fra arbeidstakere rettet mot seg etter ordningen om solidaransvar etter allmenngjøringsloven, har plikt til skriftlig å informere de øvrige bedriftene snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet har kommet frem.

Kontaktpersoner i NHO Service:

Advokat Tonje Thue Width
Advokatflm Johan Henrik Bjørge

Regress

Dersom Leverandøren må oppfylle solidaransvaret, kan Leverandøren søke regress hos den enkelte underleverandør for alle kostnader i forbindelse med kravet.

Dersom Leverandøren eller Leverandørens underleverandører oppfyller solidaransvaret, er Leverandøren eller Leverandørens underleverandører avskåret fra å kreve regress hos Oppdragsgiver (kunden/bestiller).

E. Videreføring

Leverandører plikter å videreføre disse bestemmelsene i kontrakten med eventuelle underleverandører, og disse igjen i alle underliggende ledd. Dersom Leverandøren unnlater å gjøre dette, eller dersom Leverandørens underleverandører misligholder sine forpliktelser etter disse bestemmelsene, er Leverandøren ansvarlig overfor Oppdragsgiver.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Se side 16-17 →



Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Hjemmel: Fastsatt av Tariffnemnda 21. juni 2011 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 Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010–2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold.

Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger under Reform 94 og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 151,67.

Arbeidstakere under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 114,56.

For arbeid mellom klokken 2100 og 0600 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Lønnstillegget skal være minst 20 kroner per time.

For arbeid på lørdager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 50 % etter klokken 1800.

For arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 75 %.

For arbeid påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften etter klokken 1300, samt 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, gis et tillegg på 100 %.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Satsene i § 3 skal endres i samsvar med nye satser som måtte følge av eventuelle tariffrevisjoner mv.

§ 5. Utgifter til reise, kost og losji

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver etter nærmere avtale dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og for et rimelig antall hjemreiser.

Før arbeidsgiver sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal det være avtalt ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning e.l. kan avtales.

§ 6. Personlig utstyr (arbeidstøy)

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy tilpasset arbeidsplassen.

Kap. III. Fravikelighet mm.

§ 7. 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.

§ 8. Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelser i lov eller andre forskrifter som vanligvis gjelder for arbeidsforhold, kommer også til anvendelse for arbeidsforhold som omfattes av forskriften her, herunder

- lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie og
- lov 26. april 1947 nr. 1 om 1. og 17. mai som høgtidsdager.

Forskriften gjelder med de begrensninger som følger av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 1-7.

Kap. IV. Ikrafttreden mm.

§ 9. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. september 2011.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010-2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side blir avløst av ny tariffavtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.







nhoservice.no

NHO Service
Pb. 5473 Majorstuen
0305 Oslo
Telefon: 23 08 86 50
Besøksadresse:
Middelthuns gt 27. 4 etg.