

HØRINGSNOTAT

Tariffnemndas utkast til forskrift om allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012

Saken behandles etter krav fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) datert 17. mars 2011 og gjelder delvis allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012 mellom LO og Norsk Arbeidsmandsforbund på den ene siden og NHO og NHO Service på den annen side. Begjæringen gjelder allmenngjøring for hele landet. Begjæringen er fremmet på anmodning fra Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service.

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. § 1¹.

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 § 11 nr. 1 (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 3 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 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 utsendingsdirektivet² i norsk rett.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsforskrifter etterleves, jf. allmenngjøringsloven § 8. 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 anmelde overtredelser til politiet.

¹ Lovens formål ble presisert ved lovendringer 19. juni 2009 nr. 42

² Rådsdirektiv 96/71 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

15. april 2011

Ifølge forskrift 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.

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.

Det gjelder også et solidaransvar for lønn i henhold til allmenngjøringsforskrifter og feriepengene. Dette innebærer at også den som setter ut et oppdrag skal være ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakere nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn etter allmenngjøringsforskrifter.

Særlig om forholdet til EØS-retten

Arbeidsdepartementet har hele tiden lagt til grunn at allmenngjøringsloven ikke er i strid med EØS-retten, se særlig Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 15-16. EFTAs overvåkingsorgan (ESA) har trukket samme konklusjon i en avgjørelse 15. juli 2009 i forbindelse med avvisning av en klage på den norske allmenngjøringsordningen. I Tariffnemndas vedtak om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser (sak 4/2006) viste nemnda til at hensynet til vern av arbeidstakere i henhold til rettspraksis fra EF-domstolen er et lovlig hensyn som kan begrunne restriksjoner i den frie adgangen til å yte tjenester.

EU-domstolen har kommet med enkelte avgjørelser vedrørende fortolkning av utsendingsdirektivet og grensen mellom direktivet og de generelle reglene om fri bevegelse av tjenester, bl.a. Laval-saken³ og Dirk Rüffert-saken⁴ og Kommisjonen mot Luxembourg⁵. Dommene har ført til debatt om allmenngjøringsordningen, særlig om forholdet til Tariffnemndas kompetanse og hvorvidt allmenngjøringsforskriftene er i samsvar med EØS-retten.

Tariffnemndas forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien 06. oktober 2008 ble ved stevning til Oslo tingrett 24. mars 2009 anført å være i strid med EØS-retten samt forvaltningsrettslige saksbehandlingsregler og påstått ugyldig. Ugyldighetssøksmålet gjaldt denne forskriftens forenelighet med EØS-retten samt saksbehandlingen i Tariffnemnda. Dommen fra Oslo tingrett 29. januar 2010⁶ fastslår at loven og Tariffnemndas praktisering av den i den aktuelle saken ikke er i strid med EØS-retten. Avgjørelsen er anket til Borgarting lagmannsrett, som har forelagt enkelte spørsmål for

³ C-341/05 (Laval)

⁴ C-346/06 (Rüffert)

⁵ C-319/06 (Luxembourg)

⁶ Sak nr. 09-050176TVI-OTIR/06 for Oslo Tingrett

15. april 2011

EFTA-domstolen for prejudisiell uttalelse.⁷ Det er ventet at saken blir behandlet i lagmannsretten i første halvår 2012.

Blant annet på bakgrunnen av de nevnte avgjørelsene fra EU-domstolen ba Tariffnemnda, i brev 27. juni 2008, Lovavdelingen i Justisdepartementet om en EØS rettslig vurdering av selve allmenngjøringsordningen, og en avklaring av grensene for nemndas kompetanse når vedtak skal fattes. Lovavdelingen svarte i brev 5. september 2008.⁸

Lovavdelingen tar for det første utgangspunkt i Tariffnemndas påpeking av at allmenngjøringslovens formål i henhold til forarbeidene også er å motvirke konkurransevridning til ulempe for norske arbeidstakere. I følge EF-domstolen kan økonomiske formål, som f.eks. beskyttelse av nasjonale virksomheter, ikke begrunne restriksjoner på retten til fri tjenesteutveksling. Allmenngjøringslovens formål er relevant ved vurderingen i forhold til EØS-avtalen og utsendingsdirektivet, men ifølge Lovavdelingen følger det av EF-domstolens praksis at uttalelser i forarbeidene ikke er avgjørende for hvilket formål reglene anses å tilgodese. Av praksis følger at det må foretas en konkret vurdering av de konsekvensene allmenngjøringsinstituttet faktisk innebærer for utsendte arbeidstakere.

Om nemndas kompetanse uttaler Lovavdelingen dessuten: ”Det faktum at loven tillegger Tariffnemnda en vid kompetanse til å allmenngjøre tariffavtaler, og dermed etter ordlyden også gir nemnda kompetanse til å treffe vedtak som går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater, medfører ikke at allmenngjøringsloven som sådan er i strid med EØS-avtalen.”

Videre uttales det: ”Tariffnemndas kompetanse etter allmenngjøringsloven må anvendes innenfor de rammer som følger av EØS-avtalens hoveddel, jf. EØS-loven § 1, og rettsakter som er gjennomført i norsk rett. Nemnda har et selvstendig ansvar på dette punktet.”

Tariffnemnda legger disse uttalelsene til grunn for sine vurderinger.

Allmenngjøringsloven er senere blitt endret, blant annet slik at formålet med loven nå fremgår uttrykkelig av loven, jf. allmenngjøringsloven § 1.

2. Begjæringen

LO anser det som naturlig at utformingen av et allmenngjøringsvedtak i denne saken i hovedsak bygger på tidligere vedtak, men med visse tilpasninger. På bakgrunn av at avtaledekningen i renholdsbedriftene er lav ønsker LO at arbeidstid og overtidsgodtgjørelse skal følge arbeidsmiljølovens bestemmelser.

I begjæringen er det fremmet forslag om allmenngjøring av timelønnsnivå for 0 -2 års ansiennitet, som eneste lønnsats (overenskomsten § 2). I tillegg er det begjært allmenngjøring av tilleggene for nattarbeid og søn- og helligdagsarbeid (overenskomsten § 8), reglene om personlig utstyr (overenskomsten § 6) og utgifter til reise, kost og losji ved arbeidsoppdrag utenfor fast arbeidssted (overenskomsten § 9).

3. Tariffnemndas arbeid

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 2. 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

⁷ Sak E-2/11

⁸ Begge brevene er publisert på Tariffnemndas hjemmeside på Regjeringen.no

15. april 2011

oppnevnt for perioden 1. mai 2009 til 30. april 2012 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- lagdommer Håvard Holm (leder)
- dommer Johan Kr. Øydegard
- professor Steinar Holden
- avdelingsleder Knut Bodding (LO)
- advokat Margrethe Meder (NHO).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet 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 § 6. 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.

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). For øvrig pålegger ikke loven eller forarbeidene nemnda å trekke inn andre hensyn i sin vurdering.

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 kravets innhold. Kravet til at en sak skal kunne tas til behandling fremgår nå 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 fremgått 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

Det må etter loven være 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 legge 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,

15. april 2011

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 fremtrer som nødvendig for å fremme lovens formål.

Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 26 (1992-93) at det ikke bare var 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 kunne antas at problemer er nært forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig. Dette gjenspeiles nå 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* (vår kursivering) 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. Dette kan imidlertid ikke være annet enn et utgangspunkt. 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 for hele landet, i skips- og verftsindustrien og innenfor jordbruks- og gartnerinæringene.

4.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen

Dokumentasjonen som er samlet inn og lagt frem sammen med begjæringen består i hovedsak av en uttalelse fra Arbeidstilsynet og et notat fra forskningsstiftelsen Fafo v/ Line Eldring. Det er i tillegg flere enkeltstående arbeidskontrakter og lønsslipper fra ulike virksomheter og en rekke presseoppslag som bekrefter Arbeidstilsynets og Fafos oppfatning av forholdene i bransjen.

I Arbeidstilsynets uttalelse fra 28. mars 2011 heter det blant annet:

”Når det særlig gjelder renholdsbransjen, har Arbeidstilsynet et tilsynsprosjekt mot å forhindre sosial dumping innen bransjen. I disse tilsyn avdekker vi ofte lønn under gjeldende tariff, manglende arbeidskontrakter, arbeid i strid med arbeidstidsbestemmelsene og generelt manglende dokumentasjon for arbeidsvilkår.

15. april 2011

Vi antar at en allmenngjøring, i alle fall når det gjelder lønn, vil virke positivt.”

I notatet fra Fafø uttales det blant annet:

”På tross av mangel på kunnskap om forholdene i renholdsbransjen, synes det å være liten tvil om at det er en bransje med mange problemer. Dette illustreres blant annet gjennom partenes enighet om at renholdsbransjen sliter med spesielle utfordringer når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, HMS-standarder og svart arbeid.”

Line Eldring i Fafø oppsummerer slik: ”Kort oppsummert er min vurdering at allmenngjøring høyst sannsynlig vil være et positivt virkemiddel for å sikre arbeidstakerne i renholdsbransjen vilkår i tråd med tariffavtalen, noe som vil bidra til mer ordnede forhold i bransjen. Det vil etter alt å dømme by på atskillige utfordringer å sikre etterlevelse av en allmenngjøringsforskrift, og det vil også være noen grupper som vil falle utenfor en slik regulering – uten at dette i seg selv er et argument mot allmenngjøring.”

Av enkelte av presseoppslagene fremgår det timelønnsatser på ca 90 kroner per time og at mange arbeidstakere har fått betalt for langt færre timer enn de faktisk har jobbet, noen har jobbet dobbelt så mange timer som de har fått betalt for. Det betyr at den faktiske timelønna ligger ned mot halvparten av dette beløpet. Eksempelene på kontrakter og lønnslipper som er lagt ved begjæringen viser lønnsatser på fra ca 110 kroner per time til drøyt 130 kroner per time.

4.3 Tariffnemndas vurderinger

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.

Begjæringen om allmenngjøring for renholdsbedrifter er, i likhet med begjæringen i jordbruks- og gartnerinæringene i 2009, langt mer begrenset enn tidligere begjæringer ved at verken arbeidstidsbestemmelser eller overtidsbestemmelser er begjært allmenngjort. Dette er begrunnet med at avtaledekningen innenfor dette området er lav. Det vil dermed være arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og overtid som kommer til anvendelsen for et flertall av de som arbeider innenfor bransjen.

Når det gjelder lønn, er det kun lønnsatsen for arbeidstakere med ansiennitet 0 – 2 år som er begjært allmenngjort som eneste lønnsats. I begjæringen er det vist til at overenskomsten for renholdsbedrifter er en normallønnsoverenskomst. Det innebærer at det ikke er adgang til å inngå lokale avtaler som gir høyere avlønning som går utover de tilleggene som overenskomsten selv åpner for.

I henhold til allmenngjøringsloven § 6 siste ledd vil imidlertid bestemmelser som følger av en allmenngjøringsforskrift gjelde som ufravikelige minstevilkår og Tariffnemnda legger til grunn at dette også vil omfatte lønnsatsene. I likhet med forskriften om allmenngjøring i jordbruks- og gartnerinæringene finner nemnda det hensiktsmessig å også allmenngjøre overenskomstens lønnsbestemmelse for personer under 18 år. Lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak foreslås unntatt,

15. april 2011

I forslaget til forskrift har Tariffnemnda valgt å også ta med bestemmelser om tillegg for nattarbeid og søn- og helligdagsarbeid og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i samsvar med LOs begjæring.

Overenskomsten omfatter renholdere i private renholdsbedrifter og Tariffnemnda foreslår at allmenngjøringsforskriften skal ha samme virkeområde. Renholdere som er ansatt i bedrifter med en annen næringskode enn renhold og offentlige virksomheter, kommuner mv. som utfører renhold i egen regi faller utenfor forskriftens virkeområde.

Etter allmenngjøringsloven § 6 kan Tariffnemnda i særlige tilfeller fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. Denne adgangen må ses i sammenheng med at det ikke skal allmenngjøres i større utstrekning enn nødvendig for å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har.

På grunnlag av den fremlagte dokumentasjonen, har Tariffnemnda valgt å sende et utkast til forskrift på bred høring. Nemnda understreker at det ikke er enkelttilfeller eller enkeltsaker som vil legges til grunn for en eventuell allmenngjøringsforskrift, men det bildet av forholdene i bransjen som dannes på grunnlag av den samlede dokumentasjon i saken.

Det presiseres imidlertid at Tariffnemnda ikke har tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring er oppfylt i denne saken. Nemnda forutsetter at høringsrunden vil kunne gi ytterligere informasjon og dermed gi nemnda et bedre grunnlag før det eventuelt treffes vedtak om allmenngjøring i saken.

5. Høring

Tariffnemnda har valgt å sende ut brev om høringen til partene i de aktuelle tariffavtalene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer samt andre organisasjoner som kan tenkes å ha interesse i å komme med innspill til utkastet og spørsmålet om det er grunnlag for allmenngjøring. Høringen vil også bli annonsert i dagspressen. Utkast til vedtak og forskrift er tilgjengelig på internett:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing---utkast-til-forskrift-om-allmenn.html?id=640980>

Skriftlige merknader til Tariffnemndas utkast til vedtak og forskrift sendes til nemndas sekretariat innen **1. juni 2011**.

6. Utkast til forskrift om allmenngjøring

6.1 Nærmere om forskriftsutkastet

Tariffnemnda har i hovedsak lagt LOs begjæring til grunn for forskriftsutkastet. Det innebærer at utkastet i store trekk er gitt tilsvarende utforming som tidligere allmenngjøringsforskrifter. Samtidig er det grunn til å påpeke at denne forskriften allmenngjør få bestemmelser i forhold til enkelte tidligere allmenngjøringsforskrifter. I samsvar med begjæringen er blant annet ikke tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid og overtidsgodtgjøring foreslått allmenngjort.

15. april 2011

Nemnda finner grunn til å understreke at det vil være naturlig å se hen til de bakenforliggende tariffavtalebestemmelsene dersom det skulle oppstå tvil eller uklarheter med hensyn til hvordan forskriften her er å forstå.

6.2. *Merknader til de enkelte bestemmelsene*

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med LOs begjæring foreslås det at forskriften fastsettes på grunnlag av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012. Forskriften omfatter ikke mange konkrete avtalebestemmelser, men er allikevel basert på avtalen.

Til § 2 Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften skal gjelde for hele landet og omfatte alle renholdere som er ansatt i private renholdsbedrifter. Det er gjort unntak for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Til § 3 Lønnsbestemmelser

Lønssatsen i § 3 første ledd tilsvarer lønssatsen for arbeidstakere med 0 – 2 års lønnsansiennitet i overenskomsten § 2. Selv om overenskomsten er en normallønnsoverenskomsten vil satsen i forskriften innebære en minstelønnsbestemmelse for arbeidstakere i private renholdsbedrifter, jf forskriften § 7.

Det er fastsatt en egen lønnsbestemmelse for ungdom under 18 år i § 3 andre ledd, jf. tilsvarende bestemmelse i overenskomsten,

Bestemmelsene i § 3 tredje til sjette ledd gjelder tillegg for nattarbeid og for arbeid på lørdag, søndag og høytidsdager, jf. overenskomsten § 8.

Bestemmelsene i § 3 om lønn må ses på bakgrunn av § 7 i forskriften her, der det fremgår at det er de samlede lønns- og arbeidsvilkår som avgjør om bestemmelsene i forskriften kommer til anvendelse.

Til § 4 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Bestemmelsen klargjør at lønssatsene i forskriften skal endres i tråd med eventuelle endringer som følge av revisjon av den underliggende tariffavtalen i løpet av allmenngjøringsforskriftens løpetid.

Til § 5 Utgifter til reise, kost og losji

Tariffnemnda har valgt å sende på høring en tilsvarende bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji som i de øvrige allmenngjøringsforskriftene som har denne typen regulering. Det vil si at det ikke er angitt noe bestemt beløp eller nivå for dekning av utgifter, men at arbeidsgiver pålegges ansvar for å inngå avtale med arbeidstaker om at arbeidsgiver skal dekke slike utgifter. Det understrekes at det er der virksomhetens behov gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig at forpliktelsen til å inngå avtale om utgiftsdekning inntreffer. Bestemmelsen er ikke ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo i lang avstand fra sitt arbeidssted.

15. april 2011

Når det gjelder reiseutgifter legges det til grunn at det ved arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig, skal inngås avtale om dekning av nødvendige utgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt, og om et rimelig antall hjemreiser forøvrig.

For utsendte arbeidstakere som i prinsippet er ansatt i et utenlandsk foretak, vil det vanlige være at bostedet er der virksomheten er lokalisert. Tariffnemnda legger til grunn at reisebestemmelsen innebærer dekning av faktiske utgifter til hjemreiser til arbeidstakers hjemsted, uavhengig av om hjemstedet befinner seg i Norge eller i utlandet, jf. Tariffnemndas uttalelse 20. oktober 2005.

Når det gjelder dekning av kost og losji i forbindelse med at arbeidstaker sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted, er det meningen at arbeidsgiver og arbeidstaker i forkant av oppdraget skal inngå avtale om dekning av slike utgifter. Som et utgangspunkt er det arbeidsgiver som skal sørge for kost og losji, men det kan også avtales dekning f.eks. ut fra dokumenterte utgifter, faste satser for kompensasjon mv.

Til § 6 Personlig utstyr (arbeidstøy)

Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy og gummistøvler eller annet hensiktsmessig fottøy, dersom det er nødvendig. Arbeidstøy og fottøy er bedriftens eiendom om ikke annet er uttrykkelig avtalt.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 7 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.

Til § 8 Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelsen er tatt med av opplysningshensyn og presiserer at bestemmelser av betydning for arbeidsforholdet i annen lov eller forskrift også kommer til anvendelse. Bestemmelsen angir de lovene som anses å være av særlig betydning, men er ikke uttømmende.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-7, jf forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere § 2 fjerde til sjette ledd kommer ikke reglene for utsendte arbeidstakere til anvendelse for enkelte arbeidstakere på særlig kortvarige oppdrag, dvs for utsendingsperioder som ikke overstiger åtte dager. Denne begrensningen følger også av allmenngjøringsloven § 5 første ledd. Det antas at unntaket har en begrenset rekkevidde.

15. april 2011

Kap. IV Ikrafttreden mm.

Til § 9 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 xx.xx.xx. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at slike 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 Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010-2012 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

15. april 2011

Utkast til Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Fastsatt av Tariffnemnda 2011 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
§ 5

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010-2012 mellom NHO og NHO Service den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften gjelder ansatte i private renholdsbedrifter.

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 148,56.

Arbeidstakere under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 111,56.

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

15. april 2011

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 ...

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