

VEILEDER

ALLMENNGJØRING

AV

**OVERENSKOMST FOR RENHOLDSBEDRIFTER
(RENHOLDSOVERENSKOMSTEN)**

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. NHO Service er positiv til allmenngjøringsvedtaket, og har i en lengre periode samarbeidet med LO og Norsk Arbeidsmandsforbund for å heve seriøsiteten i renholdsbransjen.

NHO Service anser allmenngjøring av renholdsoverenskomsten som et av flere nødvendige tiltak for å redusere antallet useriøse virksomheter og bidra til mer ordnede forhold i renholdsbransjen.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter trer i kraft 1. september 2011.

Oslo, oktober 2011

NHO Service

Petter Furulund
Administrerende direktør

Innhold

1. Generelt – sentrale begreper
2. Allmenngjøring av renholdsoverenskomsten
3. Solidaransvar
4. Informasjonsplikt
5. Påseplikt
6. Innsynsrett
7. Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
8. Regelverk
9. Forslag til egenerklæring om påseplikt og informasjonsplikt
10. Forslag til kontraktsbestemmelse om solidaransvar og regress

1. Generelt – 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 at 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 besluttet 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 feriepenge, 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 både bestiller, hovedleverandør og eventuelle underleverandører som leier inn renholdstjenester har en forpliktelse til å informere om at renholdere minst skal ha lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften.

- **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 påse at lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift.

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 ansatte, herunder også ansatte hos eventuelle underleverandører og bemanningsbedrifter.

- **Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Offentlige myndigheter (stat og kommune) er pålagt å sikre at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

2. Allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold. Den gjelder ikke for det offentlige eller for private renholdsbedrifter som er omfattet av annen tariffavtale (forutsatt at tariffavtalen er inngått med fagforening med mer enn 10 000 medlemmer). Forskriften angir blant annet minstesatser for timelønn.

Lønn og tillegg:

Forskriftens krav til lønns- og arbeidsvilkår per 1. september 2011:

- Minstelønn kr. **151,67** per time for arbeidstaker over 18 år
- Minstelønn kr. **114,56** per time for arbeidstakere under 18 år
- Lønnstillegg for arbeid mellom klokken 2100 og 0600
- Lønnstillegg på 50 % etter kl 1800 for arbeid på lørdager som ikke er høytids- eller helligdag
- Lønnstillegg på 75 % for arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdag
- Lønnstillegg på 100 % for arbeid på 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
- Satsene endres i samsvar med nye satser som måtte følge av tariffrevisjoner mv.

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 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 tilpasset arbeidsplassen. 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.

Allmenngjøringsforskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som allerede har en tariffavtale inngått med en større fagforening¹. NHO Service legger til grunn at dette gjelder andre tariffavtaler enn Renholdsoverenskomsten både mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og NHO/NHO Service samt parallellavtalen mellom NAF – HSH.

Ut fra grunnlaget for allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter, vil forskriften bare få anvendelse for bedrifter som vil kunne bli bundet av Renholdsoverenskomsten. Forskriften vil således ikke gjelde for bedrifter med virksomhet som faller inn under virkeområdet til en annen overenskomst.

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. Heller ikke utsendte arbeidstakere som er i Norge på særlig kortvarige oppdrag er omfattet av forskriften.

¹ Dvs. fagforening med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer).

Om bemanningsbedrifter:

Forskriftens virkeområde omfatter ikke bemanningsbedrifter som leier ut renholdsbehandling til virksomheter som utfører renhold i egen regi.

Allmenngjøringsforskriften vil likevel komme til anvendelse for bemanningsbedrifter som leverer renholdsbehandling til renholdsselskaper som ellers er omfattet av allmenngjøringsforskriften. Tilsvarende vil forskriften få anvendelse dersom bemanningsbedriften i realiteten leverer et renholdsoppdrag.

Forskriftens ikrafttredelse:

Forskriften trer i kraft 1. september 2011, og gjelder inntil Renholdsoverenskomsten blir avløst av ny tariffavtale eller 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, tariffavtale, annen lov eller forskrift, 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.

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.

3. Solidaransvar for allmenngjort lønn

Solidaransvar innebærer at en **leverandør** som setter ut et oppdrag, gjøres ansvarlig for de forpliktelsene underleverandørene nedover i kontraktskjeden har til å betale lønn etter allmenngjøringsforskrifter. Ansvarer 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 feriepenger, 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 feriepenger 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).

Hvem gjelder solidaransvaret for?

Solidaransvaret gjelder for leverandør av renholdstjenester og ikke for bestiller 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 inntreer 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 feriepengar fra sin arbeidsgiver.

Når inntreer solidaransvaret - betalingsplikten

Solidaransvaret inntreer når tidspunktet for lønnsutbetaling er oversittet.

For at solidaransvar skal bli aktuelt, må arbeidstaker senest innen tre måneder 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 feriepengar 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 feriepengar), faller dette utenfor solidaransvaret.

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.

- 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 inne 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 kontraktsreguleres 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 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 kontraktsfestes regressadgang. I tillegg kan det være aktuelt for å holde tilbake en del av kontraktsvederlaget 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 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 renholdsleverandører dersom disse inngår avtaler med underleverandører.

I punkt 9 i veilederen er det gitt forslag til egenerklæring om påseplikt og informasjonsplikt.

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.

| |
|---|
| Påseplikten medfører ikke at kunden eller renholdsbedriften får et direkte økonomisk ansvar for arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Dette ansvaret ligger fortsatt til arbeidsgiver. |
|---|

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, lønsslipp og timelister. Personopplysninger og opplysninger som ikke er omfattet av begjæringen om innsyn, skal ikke fremgå av den fremlagte dokumentasjonen. Slike opplysninger kan f.eks. 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 (Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet) 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

Offentlig oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at lønns- og arbeidsvilkårene hos sine leverandører minst skal tilsvare gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

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. For perioden 2010/2011 er terskelverdiene for hhv kontrakter med statlige myndigheter kr 1,00 mill eks mva og for kontrakter med andre offentlige myndigheter (f eks kommunene) kr 1,6 mill eks mva.

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 etterleves.

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

Hva omfatter lønns- og arbeidsvilkår?

Når det gjelder omfanget av "lønns- og arbeidsvilkår" har Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet lagt til grunn følgende:

"Det er i utgangspunktet minstelønnsbestemmelsene i den aktuelle tariffavtalen som er normgivende. I tillegg vil det i konkrete tilfeller også være naturlig å inkludere andre bestemmelser som kan være av betydning for det faktiske lønnsnivået, som for eksempel eventuelle overtidsbestemmelser og skiftsatser i bransjer der det ofte opereres med skiftordninger.

Kjernen vil i imidlertid være tariffavtalens lønns- og arbeidstidsbestemmelser. Bestemmelser om arbeidstid må ses i nær sammenheng med regulering av lønn, blant annet fordi arbeid utover den avtalte arbeidstid vil gi krav om overtidsbetaling. For arbeidstakere med fastlønn vil timelønnen også bli vesentlig redusert dersom man arbeider langt flere timer enn andre arbeidstakere med samme lønn."

Departementet har foreslått å presisere hva som omfattes av begrepet "lønns- og arbeidsvilkår". Dersom det finnes allmenngjøringsforskrift på området, er det forskriftens minimumskrav til lønns- og arbeidsvilkår som vil være gjeldende. Dette innebærer at renholdsbedrifter kan forholde seg til de vilkårene som fremgår av forskriften om allmenngjøring av renholdsoverenskomsten.

Kontraktsklausuler

Det er viktig å være oppmerksom på at det offentlige er ansvarlig for å innta kontraktsklausuler om lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Vi opplever at dette gjøres i varierende grad. Det er også viktig å være oppmerksom på at brudd på kontraktsklausulene først og fremst er et forhold mellom kontraktspartene – ikke Arbeidstilsynet, den enkelte arbeidstaker m.fl.

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.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/all/nl-19930604-058.html>

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, jf <http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/xd-20110621-0673.html>

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

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

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

9. Forslag til egenerklæring om påseplikt og informasjonsplikt

Denne erklæringen kan forelegges kunder som bekreftelse på at man følger allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Erklæring kan bl.a. fremlegges som bilag til kontrakt eller som del av dokumentasjonsgrunnlag i forbindelse med anbud:

"Bedrift X erklærer at vi overholder våre forpliktelser iht. forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Vi erklærer samtidig at:

- Bestiller/hovedleverandør har informert oss om våre forpliktelser iht. allmenngjøringsforskriften*
- På forespørsel vil vi utlevere dokumentasjon i form av anonymiserte arbeidsavtaler og lønns slipper til bestiller/hovedleverandør som viser at vi overholder nevnte forskrift."*

10. Forslag til kontraktsbestemmelse om solidaransvar og regress

NHO Service vil komme tilbake til forslag til kontraktsbestemmelse om solidaransvar og regressadgang.

11. Diverse

Kontaktpersoner i NHO Service:

Advokat Terje Hovet

Advokat Tonje Thue Width

Advokatflm Johan Henrik Bjørge
