**Dato Vår Referanse Saksbehandler**

09.12.2022 2022/8 Nina N. Hermansen

**Protokoll 9/2022**

**Tariffnemndas vedtak om fortsatt delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter**

# **Innledning**

Saken gjelder begjæring om delvis allmenngjøring av Overenskomsten for renholdsbedrifter. Det vises til forskrift av 10. mai 2021 nr. 2075 om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Tariffnemnda mottok til behandling LOs begjæring av 9. juni 2022 om fortsatt delvis allmenngjøring av Overenskomst for renholdsbedrifter 2022–2024 mellom NHO og NHO Service og Handel på den ene side og LO og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side. Nemnda besluttet å sende saken på høring. Høringsfristen ble satt til 9. september 2022.

Tariffnemnda innhentet i forkant av behandlingen statistikker fra SSB over lønnsnivået i bransjene som var begjært allmenngjort og Tariffnemnda mottok et brev fra Arbeidstilsynet datert 1. april 2022, hvor de redegjorde for tolknings- og avgrensningsproblemer av allmenngjøringsforskriftene.

**Innspill fra Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet påpeker at de opplever at anvendelsen av enkelte bestemmelser i forskriftene tildels er utfordrende og at håndhevingen derfor blir mindre effektivt enn hva den kunne ha vært. Arbeidstilsynet ber derfor om at forskriftene i større grad må kunne anvendes på et selvstendig grunnlag, at ordlydens betydning får større vekt, og at tolkninger kan finne sin løsning i forskriften.

Arbeidstilsynet mener forskriftene på det allmenngjorte området skiller seg fra andre forskrifter ved at ordlyden tillegges mindre vekt og at partenes forståelse av tariffavtalen er viktig for tolkningen. Denne kunnskapen er vanskelig tilgjengelig for Arbeidstilsynet og medfører at etterfølgende uttalelser fra partene vil kunne få avgjørende vekt i tolkningen fordi det skapes en forventning om at Arbeidstilsynets praktisering av forskriftens ordlyd skal harmonere med partenes uttalelser.

For å forenkle praktiseringen mener Arbeidstilsynet at Tariffnemnda må sørge for at forskriften i større grad står på egne ben, og at ordlyden kan tillegges selvstendig vekt. Tariffnemnda må, i kraft av å være den som vedtar forskriftene, ta stilling til hva forskriften skal regulere. I dag erfarer de at dette blir gjort av partenes uttalelser og eventuell av Arbeidstilsynets praksis.

Tariffnemnda bør tydeliggjøre forskriftens virkeområde, samt at det bør oppstille momenter/kriterier som det skal legge vekt på i vurderingen av om en virksomhet eller arbeidstaker omfattes. Tariffnemnda bør også ta inn hele tariffbestemmelsene og oppfordre partene til å gi innspill til ordlyden i allmenngjøringsforskriftene. Reglene bør også kunne endres ved behov eller dersom praksisen endrer seg.

Videre påpeker Arbeidstilsynet at forskriftene burde forlenges fremfor å vedta nye, av hensyn til en helhetlig oversikt, herunder få et innblikk i utviklingen av forskriften og muligheten for å spore endringen fra historiske versjoner. Dette er også det Justis- og beredskapsdepartementet anbefaler i veileder til lov og forskriftsarbeid.

Arbeidstilsynet påpeker at lønnsbestemmelsene i de allmenngjorte forskriftene med «lønn per time» ikke sammenfaller med arbeidstidsbegrepet etter arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven er arbeidstid definert som den tid arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. Arbeidstilsynet mener at Tariffnemnda bør oppfordre partene til å være tydelige på definisjonen av hva/hvilken tid som skal avlønnes i henhold til den underliggende tariffavtalen. Dette er særlig viktig på områder hvor Tariffnemnda er kjent med utfordringer knyttet til hvilken tid som skal legges til grunn for lønnsberegning, eksempelvis innen renhold og transport, samt når det treffes allmenngjøringsvedtak på nye områder. Dersom lønn per time ikke samsvarer med arbeidsmiljølovens arbeidstidsdefinisjon, bør dette komme klart til uttrykk i forskriften. Det er svært viktig at den beregningsmåten for lønn som forskriften stiller krav til, fremgår så tydelig som mulig.

Arbeidstilsynet påpeker også at de fleste forskriftene har bestemmelser om utgiftsdekning til reise, kost og losji, og at bestemmelsene er utfordrende å håndheve. De mener derfor Tariffnemnda bør vurdere å synliggjøre momenter i bestemmelsen som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen om arbeidstaker har rett på utgiftsdekning til reise, kost og

losji. Nemnda bør også vurdere om bestemmelsen kan presiseres slik at den sikrer arbeidstaker et minimum av utgiftsdekning, fremfor «en plikt til å inngå avtale». Det bør vurderes å fastsette minstesatser eller en plikt til å dekke faktiske utgifter. Videre er formuleringene «utenfor hjemmet» og «utenfor sitt hjemsted» noe utfordrende å forholde seg til. Særlig gjelder det der arbeidstaker er utenlandsk med bosted i hjemlandet og innlosjeres av arbeidsgiver der virksomheten har oppdrag. Tariffnemnda bør vurdere om en kan oppstille momenter til hjelp i

vurderingen, eventuelt endre bestemmelsen slik at den gjelder med utgangspunkt i virksomhetens reelle adresse. Avgjørelser i klagesaker har i disse tilfellene lagt til grunn at arbeidsgiver og arbeidstaker må enige om hvilken adresse i Norge som skal anses som arbeidstakers «hjemsted», som normalt vil være arbeidstakers ordinære arbeidssted i Norge.

Arbeidstilsynet mener unntaksbestemmelsen i forskriften § 2 andre ledd er problematisk og kan gi en rekke uheldige utslag. Arbeidstilsynet stiller spørsmål til om det er nødvendig at virksomheter som er bundet av renholdsoverenskomsten unntas og peker på følgende konsekvenser av unntaksbestemmelsen for virksomheter som er bundet av renholdsoverenskomsten:

* Arbeidstilsynet kan ikke føre tilsyn med at lønn utbetales i henhold til allmenngjort forskrift
* Arbeidstilsynet kan ikke gi pålegg om at arbeidsgiver yter manglende lønn etter allmenngjøringsloven
* Bestillere (oppdragsgivere) har ikke informasjons- og påseplikt etter allmenngjøringsloven § 12 og forskrift om informasjons-, påseplikt og innsynsrett ovenfor leverandører som er unntatt etter allmenngjøringsforskriften for renhold § 2 andre ledd

Arbeidstilsynet mener at manglende forpliktelse for oppdragsgivere til å utføre påseplikt etter allmenngjøringsregelverket vil kunne gi et konkurransefortrinn og virke konkurransevridende. Videre mener Arbeidstilsynet det kan være i strid med allmenngjøringslovens formål om å hindre konkurransevridning i det norske arbeidsmarkedet.

# **Begjæringen**

På bakgrunn av Arbeidstilsynets innspill vil LO også foreslå følgende presisering i forskriften § 5, som gjelder utgifter til reise, kost og losji, som følger (overstrøket og understreket):

**§ 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.*

*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 kan også dekke kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e.l. ~~kan avtales.~~*

LO fremholder at endringen klargjør at arbeidsgiver på visse vilkår er ansvarlig for å dekke utgiftene til reise, kost og losji, men at dette kan gjennomføres på ulike måter. Bestemmelsen kan dermed ikke forstås som bare å gi et pålegg om å inngå avtale om utgiftsdekning, som Arbeidstilsynet peker på.

LO støtter også Arbeidstilsynet i at unntaksbestemmelsen i forskriften § 2 andre ledd er problematisk, og foreslår en noe forenklet tekst som ikke er knyttet til årstall som følger (understreket):

*Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Forskriften gjelder for ansatte i bedrifter som er omfattet av overenskomst for renholdsbedrifter, jf § 1.*

LO fremholder også at partene ved revisjonen 2020 ble enige om endringer i overenskomsten § 4-3 om reisetid mellom oppdrag og at partene er enige om at en egen reisebestemmelse i tråd med denne må tas inn i forskriften som følger:

*Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid skal enten regnes inn i arbeidstiden eller lønnes særskilt for den tiden som medgår til forflytning.*

*I den grad arbeidstaker påføres ekstra kostnader i forbindelse med reise mellom oppdrag, dekkes dette etter avtale.*

LO viser til at Arbeidstilsynet har utarbeidet et notat som gjennomgår tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringen innen renhold. Notatet viser at det i perioden 2020 til april 2022 ble gjennomført 30 tilsyn på allmenngjøringsforskriften. Det ble registrert brudd på reglene for lønn i hele 48 % av tilsynene.

Videre viser LO til at Fafo v/Elin Svarstad og Bjorn Dapi, har i Fafo-notat 2022:07 utarbeidet en analyse av den lønnsmessig fordeling innenfor allmenngjorte områder. Analysen er basert på SSBs sin lønnsstatistikk som ble samlet inn høsten 2020.

Høsten 2020 var det innen renhold registrert 21.684 lønnsforhold for yrker uten krav til utdanning, hvorav 2.568 av disse hadde Norge som fødeland. Over 88 % av de registrerte lønnstakerne hadde dermed utenlandsk bakgrunn.

Samlet sett ble 9 % av arbeidstakerne lønnet dårligere enn den laveste allmenngjorte minstesatsen høsten 2020 (kr 187,66). 86 % lå på eller nær minstesatsen, mens 5 % hadde en lønn som lå mer enn 15 % over minstesatsen. Andelen som ble lønnet under eller nær minstesatsen er størst blant arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge og blant nyankomne arbeidsinnvandrere (d-nummer).

LO mener lønnsfordelingen indikerer klart at dersom det allmenngjorte lønnsgulvet fjernes, vil det være høy risiko for at lønninger og andre tillegg, som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare medføre økt sosial dumping, men vil også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskonkurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

LO legger til grunn at det fortsatt er behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innenfor virksomheter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold og ber Tariffnemnda om å fatte vedtak overensstemmende med følgende:

Forskrift av 10.05.21 nr. 2075 om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter videreføres i ny forskrift med reviderte satser i henhold til Renholdsoverenskomsten 2022-2024, og med de endringer som er foreslått.

# **Høringsrunden**

Det ble mottatt følgende høringssvar med merknader:

**Akademikerne** støtter begjæringen av fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler.

**Arbeidstilsynet** støtter at det er behov for fortsatt allmenngjøring.Arbeidstilsynet fant avvik i omtrent 10 % av tilsynene som ble gjennomført i perioden 2021-31. juli 2022, knyttet til allmenngjøringsregelverket. Arbeidstilsynet har tro på at fortsatt allmenngjort minstelønn er et viktig virkemiddel til å sikre forsvarlige lønnsforhold i bransjen. De ser fortsatt behovet for at Arbeidstilsynet skal følge opp lønns og arbeidsvilkårene.

Arbeidstilsynet støtter den foreslåtte endringen i § 6 om utgifter til reise, kost og losji og mener endringen vil bedre håndhevingen av bestemmelsen.

Arbeidstilsynet er ikke enig i utformingen av ordlyden i forslaget til bestemmelsen om reisetid mellom oppdrag. De antar hensikten er å vise til at slik tid skal lønnes i tråd med § 3 – som første alternativ. Dersom dette er riktig oppfattet, mener Arbeidstilsynet det er mer hensiktsmessig å utforme en slik ordlyd (til tross for at det ikke da er ordrett fra overenskomsten), eksempelvis:

**§ 5. Reisetid mellom oppdrag**

Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid, skal enten *lønnes i tråd med § 3, …*

Videre mener Arbeidstilsynet formuleringen om «lønnes særskilt» i § 5 er uklar. Arbeidstilsynet stiller også spørsmål ved om ny § 5 annet ledd om dekning av ekstra kostnader, ikke bør utformes på samme måte som de foreslåtte endringene i § 6. De antar at hensikten med ny § 5 andre ledd er at arbeidsgiver skal dekke de faktiske ekstra kostnadene som oppstår i forbindelse med reise mellom oppdrag. De er usikre på hva som menes med formuleringen «i den grad». Arbeidstilsynet ber om at Tariffnemnda i vedtaket gir eksempler på hva som menes med bestemmelsen.

**LO** har ingen merknader utover det som fremkommer i begjæringen.

**NHO** har inngitt høringssvar på vegne av NHO og tilsluttede landsforeninger. NHO påpeker innledningsvis at de er opptatt av ordnede arbeidsforhold og at en allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven, herunder Norges EØS-rettslige forpliktelser, i enkelte tilfeller kan være et hensiktsmessig virkemiddel. Allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn gjeldende tariffavtale mv., jf. § 5. NHO fremhever:

*Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtak sett i forhold til den foreliggende dokumentasjonen.*

For det tilfelle at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, har NHO og tilsluttede landsforeninger noen konkrete innspill til utformingen av forskriften.

NHO støtter ikke forslaget om endring av forskriften § 2. Dagens regulering er basert på at forskriften gjelder for bedrifter som driver salg av renholdstjenester, jf. § 2 (1). Forskriften gjelder imidlertid ikke for bedrifter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, jf. forskriften § 2 (2). Realiteten er dermed at bedrifter som er tariffbundet av Renholdsoverenskomsten ikke er bundet av forskriften. Dette er etter NHOs oppfatning uproblematisk av flere grunner. For det første er det noen viktige forskjeller mellom den allmenngjorte tariffavtalen og Renholdsoverenskomsten. En slik forskjell er at man ikke har allmenngjort bestemmelsene om rammetimetall, som har betydning for beregning av arbeidstid og lønn mv. Det er med andre ord stor forskjell på å kontrollere etterlevelsen av tariffavtalen og etterlevelsen av forskriften. For det annet er det lang tradisjon for at det er partene selv som overvåker og kontrollere at tariffavtalens bestemmelser etterleves. Eventuelle brudd på tariffavtalen kan påtales av tariffpartene og staten har stilt opp et eget konfliktløsningsorgan for disse særskilte tvistene (Arbeidsretten). Etter NHOs oppfatning er det intet behov for at Arbeidstilsynet driver kontroll av tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår.

NHO påpeker også at Arbeidstilsynet ikke har tilsynskompetanse for etterlevelse av en tariffavtale. Det er allmenngjøringsloven § 11 som regulere hva som er Arbeidstilsynets myndighet.

NHO støtter forslaget om bestemmelse om reisetid mellom oppdrag i § 5. Den er i overensstemmelse med den underliggende tariffavtalen, med den reservasjon av passusen om at reisetiden også kan regnes inn i rammetimetallet, ikke foreslås allmenngjort. Etter NHOs oppfatning er dette hensiktsmessig, siden bestemmelsene om rammetimetallet ikke er allmenngjort.

NHO støtter også forslaget til ending i forskriften § 6 om utgifter til reise, kost og losji. Det er i overensstemmelse med den underliggende tariffavtalen og hensiktsmessig.

De viser til at Arbeidstilsynet i brev av 01.04.2022 har pekt på en del utfordringer knyttet til anvendelsen av forskriftene om delvis allmenngjøring av tariffavtalene, og da at forskriftene kan oppleves som tvetydige eller uklare. Arbeidstilsynet ber Tariffnemnda sørge for at forskriftene i større grad står på egne ben.

På et overordnet plan ønsker NHO å minne om at Tariffnemndas praksis er basert på at det skal være – så langt det er mulig – samsvar mellom den allmenngjorte forskriften og den underliggende tariffavtalen. I de tilfeller hvor forskriftsteksten byr på tvil, vil den underliggende tariffavtalen være et viktig tolkningsmoment. Dersom den underliggende tariffavtalens ordlyd ikke gir svar, kan tariffpartene kontaktes.

Etter NHOs oppfatning er det ingen god løsning at forskriftene skal stå på egne ben, som Arbeidstilsynet tar til orde for. En situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil være et skritt mot å undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy. Til tross for håndhevningsutfordringene Arbeidstilsynet peker på, er NHO ikke enig i en reguleringsmetodikk som gjør forskriftene autonome i forhold til forskriften.

**NHO Service og Handel** støtter fortsatt allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten som et av flere nødvendige tiltak for å sikre ordnede forhold og å redusere antallet useriøse virksomheter innen bransjen. NHO Service og Handel støtter imidlertid ikke ubetinget forslaget til forskrift, og våre innvendinger er i all hovedsak de samme som tidligere år.

NHO Service og Handel støtter ikke den foreslåtte ordlyden i forskriften § 2. De mener det fortsatt er nødvendig å presisere at forskriften ikke kommer til anvendelse når arbeidstakerne er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Bakgrunnen for dette fremkommer av tidligere høringssvar. De finner det imidlertid problematisk med en ordlyd som sier at forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter bundet av Renholdsoverenskomsten. De forstår at bakgrunnen for forslaget er at Arbeidstilsynet trenger hjemmel for å føre tilsyn med allmenngjøringsforskriften i bedrifter bundet av Renholdsoverenskomsten. Imidlertid har Renholdsoverenskomsten en annen regulering av reisetid mellom oppdrag enn det forskriften legger opp til ("rammetimetall"), og tariffbundne bedrifter som bruker denne muligheten, vil dermed bryte allmenngjøringsforskriften selv om de forholder seg til tariffavtalen.

NHO Service og Handel støtter den foreslåtte bestemmelsen som regulerer reisetid mellom oppdrag. De påpeker at det er viktig å være oppmerksom på at bedrifter bundet av Renholdsoverenskomsten kan velge et tredje alternativ for kompensasjon for reisetid mellom oppdrag som følger rett etter hverandre i tid – nemlig å bake dette inn i rammetimetallet. Videre fremholder de at ordningen med rammetimetall er avtalt mellom tariffpartene og egner seg ikke for allmenngjøring. De mener bestemmelsen er tilstrekkelig klar slik som foreslått og egnet for Arbeidstilsynets håndheving.

**Spekter** er prinsipielt uenig i omfanget av allmenngjøring som i dag brukes og den praksis som nå synes å være etablert, der tidligere allmenngjøringsvedtak nærmest automatisk videreføres uten en grundig ny vurdering av om det fortsatt er grunnlag for allmenngjøring for en ny tariffperiode. Spekter fremhever følgende:

*Allmenngjøring er et kraftig myndighetsinngrep og må derfor etter Spekters oppfatning kun brukes der det klart er dokumentert at lønns og arbeidsvilkårene ligger vesentlig under det som må anses som sosialt akseptabelt i Norge. Dersom Tariffnemnda likevel finner å ville videreføre allmenngjøringen vil Spekter uttale at vi er skeptiske til at det allmenngjøres andre bestemmelser enn minstelønnsbestemmelser. Vi har ingen merknader til at minstelønnssatsene justeres i tråd med resultatet fra overenskomstrevisjonen 2022.*

**Virke** støtter i alminnelighet allmenngjøringsinstituttet som virkemiddel for å sikre anstendige lønns- og arbeidsvilkår og mener grunnlaget for fortsatt allmenngjøring er tilstede.Virke mener det er noen problematiske sider ved Arbeidstilsynets ønske om å legge større vekt på ordlyden i forskriften og mindre vekt på selve tariffavtalen som er allmenngjort. Virke påpeker at det er tariffavtalen slik den er fastsatt og praktisert, som blir allmenngjort gjennom vedtak i Tariffnemnda. Virke mener det må tilstrebes at forskrift og den allmenngjorte delen av tariffavtalen har identisk virkeområde og innhold. Videre må det forutsette en lik forståelse og praktisering av forskrift og tariffavtale. Virke mener en situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering og heller ikke blir praktisert likt, vil kunne være med på å undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy.

**Justis- og beredskapsdepartementet** har ingen merknader.

# **Tariffnemndas vurderinger**

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av dokumentasjonen at vilkårene for allmenngjøring er til stede. Fortsatt allmenngjøring er et forholdsmessig tiltak for å bidra til at utenlandske arbeidstakere får lønnsvilkår som er likeverdige med det som norske arbeidstakere har, og for å motvirke det lønnspresset som følger av at det er mange utenlandske arbeidstakere i bransjen.

Tariffnemnda har lagt vekt på lønnsstatistikken fra SSB. Det er en høy andel utenlandske arbeidstakere. Majoriteten av de utenlandske arbeidstakerne har lønn rundt allmenngjøringsnivået. Det viser at forskriften har reell betydning, og at det er sannsynlig at lønningene vil falle dersom allmenngjøringen fjernes. Nemnda viser også til at Arbeidstilsynet fant en høy andel avvik i tilsyn knyttet til allmenngjøringsregelverket. Tariffnemnda viser til at partene i bransjen støtter opp om fortsatt allmenngjøring av tariffavtalen.

Nemnda behandler nedenfor spørsmål om utforming av forskriften:

I forskriften § 2 fremgår det at virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett ikke er omfattet av forskriften. Arbeidstilsynet peker i sitt brev til Tariffnemnda på at dette er problematisk, blant annet på grunn av manglende tilsyn i disse virksomhetene og at påseplikten ikke gjelder. Unntaket kom inn i forskriften i vedtaket av 31. mars 2017. Begrunnelsen var at Tariffnemnda bør unngå gjennom allmenngjøringsforskrifter å gripe inn i valg mellom ulike tariffavtaler fordi dette er et anliggende mellom tariffpartene. Tariffnemnda mener dette utgangspunktet fortsatt gjelder. Men det sentrale i denne sammenhengen er at virksomheter som er bundet av renholdsoverenskomsten og som praktiserer ordning med rammetimetall, skal kunne fortsette med dette. Nemnda endrer derfor forskriften slik at for virksomheter som er omfattet av renholdsoverenskomsten og praktiserer rammetimetall, gjelder ikke bestemmelsen i § 3 om lønnsvilkår. De øvrige bestemmelsene i forskriften vil gjelde. Rammetimetall er nærmere definert i renholdsoverenskomsten § 1 nr. 7.

På bakgrunn av Arbeidstilsynets brev til Tariffnemnda, har LO i sin begjæring foreslått presiseringer i § 6 om utgifter til reise, kost og losji. Endringen klargjør at arbeidsgiver på visse vilkår er ansvarlig for å dekke utgiftene til reise, kost og losji, men at dette kan gjennomføres på ulike måter. Bestemmelsen kan dermed ikke forstås som bare å gi et pålegg om å inngå avtale om utgiftsdekning. NHO støtter endringen. Tariffnemnda er enig i at den foreslåtte presiseringen gjør forskriftens bestemmelse enklere å forstå og endrer derfor i tråd med begjæringen.

På bakgrunn av revisjon av overenskomsten § 4-3 i 2020, foreslår LO å innta en ny bestemmelse om reisetid mellom oppdrag. NHO og NHO service og Handel er enig i endringen. Tariffnemnda er enig i at § 5 i forskriften bør reflektere overenskomsten på dette punktet, og tar inn en egen reisebestemmelse i tråd med overenskomsten.

# **Tariffnemndas vedtak**

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. har Tariffnemnda truffet vedtak om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Tariffnemndas vedtak innebærer ny forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter med noen endringer og justerte satser.

**Tariffnemnda**

Terese Smith Ulseth

Steinar Holden

Giuditta Cordero-Moss

Andreas van den Heuvel

Kurt Weltzien

*Protokollen er elektronisk signert*

# Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

## Kap. I. Innledende bestemmelser

**§ 1.** ***Grunnlaget for allmenngjøring***

Forskriften er fastsatt på grunnlag av [overenskomst for renholdsbedrifter 2022–202](https://lovdata.no/pro#reference/tariff/taro-2020-506)4 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service og Handel på 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. Forskriften gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold.

Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Forskriften gjelder likevel for ansatte i bedrifter som er omfattet av overenskomst for renholdsbedrifter, jf. § 1, med unntak av bestemmelsen i § 3 i virksomheter som praktiserer ordning med rammetimetall.

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 204,54.

Arbeidstaker under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 153,55.

For arbeid mellom klokken 2100 og 0600 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Lønnstillegget skal være minst 27 kroner per time.

**§ 4.** ***Regulering av lønn i forskriftens virketid***

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

**§ 5.** ***Reisetid mellom oppdrag***

Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid skal enten regnes inn i arbeidstiden eller lønnes særskilt for den tiden som medgår til forflytning. Dette gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av overenskomst for renholdsbedrifter og som omfattes av ordningen med rammetimetall.

I den grad arbeidstaker påføres ekstra kostnader i forbindelse med reise mellom oppdrag, dekkes dette etter avtale.

**§ 6.** ***Utgifter til reise, kost og losji***

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt.

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 kan også dekke kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e.l.

**§ 7.** ***Personlig utstyr (arbeidstøy)***

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og skotøy tilpasset arbeidsplassen og arbeidet.

## Kap. III. Fravikelighet m.m.

**§ 8.** ***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.

## Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

**§ 9.** ***Ikrafttreden og opphør***

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalene ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalene er avløst av nye avtaler, jf. [allmenngjøringsloven § 7](https://lovdata.no/pro#reference/lov/1993-06-04-58/§7).

[Forskrift 10. mai 2021 nr. 2075 om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter](https://lovdata.no/pro#reference/forskrift/2018-10-11-1697) oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.

# Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

## Kap. I. Innledende bestemmelser

**§ 1.** ***Grunnlaget for allmenngjøring***

Forskriften er fastsatt på grunnlag av [overenskomst for renholdsbedrifter 2022–202](https://lovdata.no/pro#reference/tariff/taro-2020-506)4 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service og Handel på 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. Forskriften gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold.

Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Forskriften gjelder likevel for ansatte i bedrifter som er omfattet av overenskomst for renholdsbedrifter, jf. § 1, med unntak av bestemmelsen i § 3 i virksomheter som praktiserer ordning med rammetimetall.

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 204,54.

Arbeidstaker under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 153,55.

For arbeid mellom klokken 2100 og 0600 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Lønnstillegget skal være minst 27 kroner per time.

**§ 4.** ***Regulering av lønn i forskriftens virketid***

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

**§ 5.** ***Reisetid mellom oppdrag***

Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid skal enten regnes inn i arbeidstiden eller lønnes særskilt for den tiden som medgår til forflytning. Dette gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av overenskomst for renholdsbedrifter og som omfattes av ordningen med rammetimetall.

I den grad arbeidstaker påføres ekstra kostnader i forbindelse med reise mellom oppdrag, dekkes dette etter avtale.

**§ 6.** ***Utgifter til reise, kost og losji***

For arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver dekke nødvendige reiseutgifter ved arbeidsoppdragets begynnelse og slutt.

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 kan også dekke kostnader gjennom fast diettsats, betaling etter regning e.l.

**§ 7.** ***Personlig utstyr (arbeidstøy)***

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og skotøy tilpasset arbeidsplassen og arbeidet.

## Kap. III. Fravikelighet m.m.

**§ 8.** ***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.

## Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

**§ 9.** ***Ikrafttreden og opphør***

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalene ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalene er avløst av nye avtaler, jf. [allmenngjøringsloven § 7](https://lovdata.no/pro#reference/lov/1993-06-04-58/§7).

[Forskrift 10. mai 2021 nr. 2075 om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter](https://lovdata.no/pro#reference/forskrift/2018-10-11-1697) oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.