

Tariffnemndas vedtak av 21. juni 2011 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010-2012

Fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av overenskomst for renholdsbedrifter.

Saken har sitt grunnlag i krav fra LO datert 17. mars 2011 og gjelder allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund og på den annen side. Begjæringen gjelder allmenngjøring for hele landet. Begjæringen støttes av NHO Service når det gjelder kravet om allmenngjøring av lønnsatsen.

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. § 1[1].

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 utsendingsdirektivet^[2] 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.

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 etterlevs 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 overvåningsorgan (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 EU-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-saken[3] og Dirk Rüffert-saken[4] og Kommisjonen mot Luxembourg [5]. 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 6. oktober 2008 ble ved stevning til Oslo tingrett 24. mars 2009 anført å være ugyldig på grunn av strid med EØS-retten og forvaltningsrettslige saksbehandlingsregler. Dommen fra Oslo tingrett 29. januar 2010[6] 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 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 tjenestevetksling. 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 fra LO

Saken behandles etter krav fra LO datert 17. mars 2011 og gjelder delvis allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side. Begjæringen gjelder hele landet men er begrenset til å gjelde ansatte i renholdsbedrifter.

Det foreligger enighet mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service om å fremme begjæringen om allmenngjøring av lønnsbestemmelsene for renholdere i privat sektor.

Bakgrunnen for begjæringen er at LO, Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service over år har opplevd en økning av useriøse virksomheter innenfor renholdsbransjen. Det fremgår av begjæringen at dette i særlig grad har rammet utenlandsk arbeidskraft, både ved individuelle arbeidsforhold knyttet til innenlandskregistrerte selskap og i stigende grad også gjennom utsending av arbeidskraft fra utenlandsregistrerte bemanningsbyrå.

LO har bedt om allmenngjøring av timelønnsnivå for 0 – 2 års ansiennitet som eneste lønnsats. På bakgrunn av lav avtaledekning i renholdsbransjen har LO foreslått at arbeidstid og overtidsgodtgjørelse følger arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Fordi tillegg for nattarbeid og søn- og helligdagsarbeid utgjør betydelige og aktuelle lønnslementer for en god del arbeidstakere i bransjen er det bedt om allmenngjøring av overenskomstens bestemmelser om dette.

I tillegg er det begjært allmenngjøring av overenskomstens bestemmelse om personlig verneutstyr og bestemmelsen om utgifter til reise kost og losji ved arbeidsoppdrag utenfor fast arbeidssted.

LO ser det som naturlig at vedtak om allmenngjøring i hovedsak bygger på tidligere praksis ved utforming av forskrifter om allmenngjøring.

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 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 seniorrådgiver Bodil Stueflaten.

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).

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 fulgt 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, 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 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 blant annet av en uttalelse fra Arbeidstilsynet og et notat fra forskningsstiftelsen Fafo v/ Line Eldring. Det er i tillegg flere enkeltstående arbeidskontrakter og lønns slipper fra ulike virksomheter og en rekke presseoppslag som bekrefter Arbeidstilsynets og Fafos oppfatning av forholdene i bransjen.

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

I notatet fra Fafo 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.”

Fafo 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. Eksemplene på kontrakter og lønns slipper som er lagt ved begjæringen viser lønnsatser på fra ca 110 kroner per time til drøyt 130 kroner per time.

5. Høring

5.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 15. april 2011 utkast til forskrift om allmenngjøring av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2010 – 2012 på høring til de aktuelle tariffpartene, 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. For å nå flest mulig ble høringen annonsert i dagspressen og lagt ut på internett. Høringsfristen var 1. juni 2011.

I høringsnotatet presiserte nemnda at den ikke hadde tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring var oppfylt i denne saken. Nemnda la videre vekt på at høringsrunden vil kunne gi ytterligere informasjon og dermed gi nemnda et bedre grunnlag for et eventuelt vedtak i saken.

Det har kommet svar fra følgende høringsinstanser:

- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Arbeidstilsynet
- HSH
- Juss-Buss

- Justisdepartementet
- KS
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- NHO Reiseliv
- NHO Service
- Nærings- og handelsdepartementet
- Petroleurstilsynet

5.2 Høringsinstansenes merknader - oppsummering

Petroleurstilsynet , Justisdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet har ingen merknader til forslaget.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) slutter seg til det fremlagte forslaget.

Arbeidstilsynet mener allmenngjøring vil være positivt for bransjen. Som tilsynsmyndighet er etaten positiv til at forskriften har fått samme utforming som tidligere allmenngjøringsforskrifter.

Juss-Buss er positive til allmenngjøring i bransjen, men mener forskriften bør gjelde "alle ansatte i det private som reelt sett utfører arbeidsoppgaver som renholder".

NHO Service mener vilkårene for allmenngjøring er oppfylt i saken, og støtter forslaget om allmenngjøring. For å forhindre omgåelser skriver NHO Service i høringsuttalelsen at virkeområdet må: " avgrenses tydeligere mot tilstøtende tariffområder, hvor utførelse av tjenesten faller inn under annen tariffavtale enn Renholdsoverenskomsten. Dette oppfattes å være i tråd med forslagets intensjoner." Det følger videre av høringsuttalelsen at renholdsoverenskomsten ikke har noen egen omfangsbestemmelse, men at virkeområdet følger av langvarig praksis. Denne kan oppsummeres slik at overenskomsten gjelder for ansatte med renhold som primæroppgave i private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Den gjelder ikke for ansatte i bedrifter som reguleres av andre etablerte tariffavtaler. NHO Service hadde også konkrete innspill til utformingen av forskriften.

HSH viser til at den dokumentasjonen som er fremlagt fra LOs side viser eksempler på uakseptable lønnsvilkår, men forutsetter at Tariffnemnda foretar en grundig vurdering av om dokumentasjonen oppfyller vilkårene i allmenngjøringsloven. Dersom renholdsoverenskomsten mellom LO og NHO blir allmenngjort er HSH opptatt av at Arbeidstilsynet får tilstrekkelige ressurser til kontroll av bransjen, og at etaten endrer sine kontrollrutiner slik at den useriøse delen av bransjen blir tatt.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) understreker viktigheten av fortsatt arbeid med å fremme et seriøst arbeidsliv og at de er kjent med utfordringene i renholdsbransjen. I forhold til denne konkrete saken mener NHO prinsipalt at det er tvilsomt om lovens dokumentasjonskrav er oppfylt. Subsidiært anføres at lovfesting av den aktuelle normallønnsatsen vil ligge for høyt. NHO understreker faren for den lønnsdrivende effekten av å lovfeste et minstelønnsnivå tilsvarende en normallønnsats som ligger vesentlig over minstelønnsatsene for renhold i offentlig sektor samt satsene i andre avtaler i privat sektor. Videre fremheves at lovens formål om å verne utenlandske arbeidstakere ikke tilsier lovfesting av denne. NHO mener at unntakshjemmelen i lovens § 6 må benyttes. Det vises til forarbeidene hvor det uttales at nemnda i unntakstilfeller bør *”ha mulighet til å fastsette minstelønn som ligger under den tariffbestemte lønnen. Det vil f. eks kunne være aktuelt i bransjer med liten organisasjonsgrad der tarifflønnen er vesentlig høyere enn gjennomsnittet i bransjen.”* Etter NHOs skjønn aktualiseres denne hjemmelen ytterligere *”når det i tillegg er slik at vesentlige deler av arbeidstakere innen samme fag, selv om man definerer dette utenfor bransjen, har tariffavtaler med lavere lønnsnivå.”* NHO mener videre at en eventuell allmenngjøringsforskrift må begrenses til lønn, og ikke omfatte bestemmelser om reise, kost og losji. For å unngå omgåelser viser NHO til at en eventuell forskrift må gjelde for bedrifter som driver renhold som tjenesteyting, uavhengig av næringskode.

NHO Reiseliv kan ikke se at allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten er nødvendig for å oppfylle formålet med allmenngjøringsloven. De viser til NHOs uttalelse hvor det framgår at siktemålet med allmenngjøringsinstituttet er å finne fram til regler som gir et tilfredsstillende vern for utenlandske arbeidstakere uten at dette får lønnsdrivende effekt. NHO Reiseliv viser også til at allmenngjøring av renholdsoverenskomsten vil føre til at *”tariffbundne aktører på Riksavtalen blir tvunget over til renholdsoverenskomsten. Dette er etter organisasjonenes oppfatning ”meget bekymringsfullt, både mht den lønnsdrivende effekt en slik overgang utvilsomt vil ha; samt til det forhold at en tariffrettslig saklig opprettelse av Riksavtalen vil bli underkjent.”*

KS støtter arbeidet med å forebygge sosial dumping, og mener offentlige virksomheter har et spesielt ansvar for å opptre ryddig og gå foran som gode eksempler. KS stiller spørsmål ved om vilkårene for allmenngjøring er oppfylt i denne saken, og mener det ville vært hensiktsmessig å avvente allmenngjøring i bransjen inntil resultatene av igangsatte undersøkelser og prosjekter foreligger. Gitt at det blir allmenngjøring i bransjen mener KS at det må presiseres klarere i forarbeidene at allmenngjøringsforskriften kun skal gjelde private virksomheter.

Arbeidsgiverforeningen Spekter ønsker ikke å kommentere hvorvidt vilkårene for allmenngjøring foreligger. Spekter mener det er prinsipielt feil at en normallønnssats allmenngjøres som en minstelønnssats, med de mulige konsekvenser det kan få i framtidige overenskomststrevisjoner. Den foreslåtte allmenngjorte minstelønnssatsen vil etter Spekters oppfatning ha et nivå som er uheldig i forhold til andre tariffavtaler i renholdsbransjen, med de konsekvenser det vil medføre. Dersom Tariffnemnda beslutter å allmenngjøre viser Spekter til lovens § 6 hvorefter det kan fastsettes andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

6. Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

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.

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av den dokumentasjonen som er vedlagt begjæringen og de øvrige opplysningene i saken at vilkårene for allmenngjøring er oppfylt, jf. allmenngjøringsloven § 5. I høringsrunden er det blant annet lagt fram ytterligere dokumentasjon fra NHO Service. Etter en helhetsvurdering finner nemnda det sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid for private renholdsfirmaer på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere. Tariffnemnda har også lagt vekt på at både LO/ Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service står bak begjæringen om allmenngjøring.

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. Tariffnemnda er enig i denne avgrensningen.

Virkeområde

Høringsnotatet fra Tariffnemnda innebar at forskriften skulle gjelde for ansatte i private renholdsbedrifter, i tråd med Overenskomst for Renholdsbedrifter. Det var presisert at renholdere som er ansatt i en annen næringskode enn renhold og offentlige virksomheter, kommuner mv. som utfører renhold i egen regi, skulle falle utenfor virkeområdet.

NHO Service har påpekt i sin høringsuttalelse at dette ikke er en treffende angivelse av virkeområdet og ikke et tilstrekkelig vern mot omgåelser. NHO Service uttaler:

”Dagens renholdsoverenskomst inneholder ingen egen omfangsbestemmelse, og virkeområdet følger av langvarig praksis. Den etablerte praksisen kan oppsummeres slik at overenskomsten gjelder for ansatte med renhold som primæroppgave i private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Imidlertid gjelder ikke Renholdsoverenskomsten for ansatte i de bedriftene som reguleres av andre etablerte tariffavtaler.”

På dette området drives de samme og tilsvarende typer tjenester innenfor mange tariffområder. Det har derfor vært avgjørende for Tariffnemnda at forskriftens virkeområde avgrenses slik at den ikke griper inn i andre tariffavtalers virkeområder og dermed partenes avtaleadgang. I tråd med forslag fra NHO Service har Tariffnemndas flertall valgt å presisere denne avgrensningen uttrykkelig i forskriftens omfangsbestemmelse. Forskriften vil dermed ikke komme til anvendelse for ansatte i bedrifter som er omfattet av andre tariffavtaler inngått med fagforening med innstillingsrett. Vilkåret om fagforening med innstillingsrett er viktig for å unngå at allmenngjøringsforskriften skulle måtte vike for enhver tariffavtale.

Forskriften vil dermed ikke komme til anvendelse for renholdere i kommunal og statlig virksomhet som driver renhold i egen regi. Den kommer heller ikke til anvendelse for private bedrifter som driver renhold i egen regi – dette følger av virkeområdet for renholdsoverenskomsten slik det er definert i praksis. Videre vil den heller ikke komme til

anvendelse for andre arbeidstakere som kanskje også driver med renhold i virksomheter som selger renholdstjenester, men som er omfattet av annen tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

LOs medlem i Tariffnemnda, Knut Boddig , støtter ikke denne avgrensningen av forskriftens virkeområde.

Lønnsats

Overenskomst for Renholdsbedrifter er en normallønnsavtale. Det innebærer at det innenfor avtaleområdet ikke er adgang til å inngå lokale avtaler som gir høyere avlønning enn det 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 gjelde der lønnsatsene følger av en normallønnsavtale.

En normallønnsats vil vanligvis være høyere enn en minstelønnsats i en minstelønnsavtale. NHO har i sin høringsuttalelse uttalt at de mener Tariffnemnda i denne saken bør benytte muligheten i allmenngjøringsloven § 6 til å fastsette en annen lønnsats enn tariffavtalens.

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.

I forarbeidene til allmenngjøringsloven er det vist til departementets høringsnotat fra før loven ble vedtatt hvor det fremgikk at siktemålet var ””å finne frem til regler som gir et tilfredsstillende vern ... uten at dette får en lønnsdrivende effekt for norske arbeidstakere.” På denne bakgrunn bør Tariffnemnda, i unntakstilfeller, også ha mulighet til å fastsette minstelønn som ligger under den tariffbestemte lønnen. Dette vil f eks kunne være aktuelt i bransjer med liten organisasjonsgrad der tarifflønnen er vesentlig høyere enn gjennomsnittet i bransjen.” [9] Tariffnemnda legger til grunn at det etter loven i utgangspunktet er tariffavtalens lønnsats som skal allmenngjøres, og at det bare unntaksvis kan fastsettes andre lønnsatser.

Tariffnemnda er kjent med at mange renholdere omfattes av andre overenskomster med lavere lønnsatser enn det som følger av Overenskomst for Renholdsbedrifter. Det gjelder blant annet begynnerlønnen for renholdere ansatt i både statlige og kommunale virksomheter, og de som utfører renhold på hotell ol. og som omfattes av Riksavtalen. Lavere lønnsatser/ begynnerlønnsatser må imidlertid ses i sammenheng med andre framforhandlede rettigheter som pensjonsordninger med mer, som samlet sett kan gi likeverdige vilkår med de som følger av den tariffavtalen som er begjært allmenngjort.

At det her dreier seg om en normallønnsavtale og at avtaledekningen for de private renholdsbedriftene er relativt liten, har medført at det har vært en vanskelig avveining for Tariffnemnda å fastsette en riktig lønnsats. På den ene side ser nemnda at det kan det virke urimelig å fastsette en lønnsats som er høyere enn det andre arbeidstakere som utfører samme type arbeid får i henhold til "sin" tariffavtale. Dette kan ha en lønnsdrivende effekt, også i forhold til andre typer sammenlignbare servicevirksomheter. Det kan for eksempel tenkes at allmenngjøring av renholdsoverenskomstens lønnsats vil kunne ha betydning for kravene i kommende lønnsoppgjør når det gjelder avtaleområdene med lavere satser. På den andre siden kan en lavere lønnsats enn tariffavtalens lett få en lønnsdempende virkning i renholdsbransjen. Selv om en slik lavere lønnsats lå på nivå med andre tariffavtaler, ville den innebære en konkurransevridning til ulempe for norske arbeidstakere i denne bransjen. Dette ville gå mot lovens formål slik det er fastsatt i allmenngjøringsloven § 1.

Etter en grundig avveining av disse hensynene og allmenngjøringslovens tosidige formål, har Tariffnemndas flertall kommet til at det mest riktige er å allmenngjøre overenskomstens minstelønnsats.

NHOs representant i Tariffnemnda, Margrethe Meder , støtter ikke dette standpunktet:

Det pekes på at i denne saken må unntaksbestemmelsen i § 6 komme til anvendelse. Allmenngjøring av en normallønnsats på 151,67 i et lavtlønnsyrke innebærer klart en fare for en lønnsdrivende effekt. Det er eksplisitt uttalt i forarbeidene at allmenngjøring ikke skal ha denne konsekvensen, noe Tariffnemnda plikter å hensynta. Det er i bransjen lav tariffavtaledekning, noe som fremheves i forarbeidene som et eksempel på situasjoner der unntaksbestemmelsen er aktuell. Normallønnsatsen ligger i tillegg vesentlig høyere enn minstelønnsatser i øvrige tariffavtaler i privat virksomhet, også avtaler som dekker samme type arbeid. I tillegg ligger den vesentlig høyere enn i offentlig sektor.

Tariffnemnda er pålagt å vurdere hvorvidt et allmenngjøringsvedtak er nødvendig for å oppfylle lovens formål. I motsatt tilfelle skal det ikke treffes slikt vedtak. Beskyttelse av arbeidstakerne er det bærende hensynet bak loven. Et allmenngjøringsvedtak som tar utgangspunkt i satsene i øvrige deler av privat virksomhet ville klart oppfylle formålet. Det kan vanskelig argumenteres med at arbeidstakere som lønnes etter andre tariffavtaler for samme type arbeid ikke har tilstrekkelig beskyttelse. Det bryter da med forutsetningen om å sikre et tilfredsstillende vern og ikke å allmenngjøre i større utstrekning enn nødvendig, dersom det allmenngjøres en normallønnsats som ligger vesentlig over dette.

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.

I forslaget til forskrift har Tariffnemndas flertall 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.

NHOs representant er videre uenige i at det fastsettes bestemmelser om reise, kost og losji. Dette er i strid med Norges EØS rettslige forpliktelser. Allmenngjøringen bør begrenses til lønnsbestemmelser.

7. Forskrift om allmenngjøring

7.1 Nærmere om forskriften

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

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.

7.2. 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 bedrifter som driver salg av renholdstjenester, med andre ord omfattes ikke renhold i egenregi. Forskriften skal ikke gjelde for renholdere som er ansatt i bedrifter som er bundet av andre etablerte tariffavtaler, nærmere bestemt ansatte i bedrifter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Dette gjelder uavhengig av om den aktuelle tariffavtalen fastsetter et lønnsnivå som er lavere enn det som følger av forskriften.

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 lønssatsen i forskriften innebære en minstelønnsbestemmelse for arbeidstakere i private renholdsbedrifter som er omfattet av forskriften, jf forskriften § 7.

Det er fastsatt en egen lønnsbestemmelse for ungdom under 18 år i § 3 andre ledd, sml tilsvarende bestemmelse i overenskomsten § 2,

Bestemmelsene i § 3 tredje til sjette ledd gjelder tillegg for nattarbeid og for arbeid på lørdag, søndag og høytidsdager, sml 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 lønnssetningene 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

Bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji er tilsvarende 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.

Når det gjelder dekning av kost og losji i forbindelse med at arbeidstaker sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted, legges det til grunn 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.

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 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.

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.

§ 7 må ses i sammenheng med § 2 andre ledd som unntar fra forskriftens virkeområde ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

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 sjetten 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.

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 1. september 2011. 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.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Fastsatt av Tariffnemnda 21. juni 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 Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

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

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

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

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

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

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

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

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

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

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

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

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

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

§ 5. Utgifter til reise, kost og losji

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

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

§ 6. Personlig utstyr (arbeidstøy)

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy tilpasset arbeidsplassen.

Kap. III. Fravikelighet mm.

§ 7. Fravikelighet

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

§ 8. Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

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

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

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

Kap. IV. Ikrafttreden mm.

§ 9. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. september 2011.

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

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

[2] Rådskdirektiv 96/71 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

[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

[7] Sak E-2/11

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

[9] Ot prp nr 26 (192-93) side 21