

# Tariffnemndas vedtak 31. mars 2017 om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Dato: 09.05.2017

## Protokoll 2/2017

### Innledning

Saken gjelder videreføring av allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter. Det vises til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter 27. november 2014 nr. 1483. Tariffnemnda har mottatt til behandling LOs begjæring av 27. juni 2016 om fortsatt allmenngjøring av Overenskomst for renholdsbedrifter 2016-2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side (heretter *Renholdsoverenskomsten*, evt. bare *overenskomsten*). Nemnda hadde begjæringen til behandling i møte 23. september 2016 og besluttet å sende saken på høring. Saken var opprinnelig berammet til behandling den 11. november 2016. På bakgrunn av henvendelser fra LO og NHO, besluttet imidlertid nemnda å utsette behandlingen av saken. I møtet den 31. mars 2017 fattet Tariffnemnda vedtak om fortsatt allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten.

### Høringsrunden

Saken var på høring i perioden 29. september – 31. oktober 2016.

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

*Akademikerne* støtter Tariffnemndas forslag.

*NHO* støtter fortsatt allmenngjøring i renholdsbransjen forutsatt at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon. NHO forutsetter at Tariffnemnda tar en fornyet vurdering på dette punktet. Generelt viser NHO til Norges EØS-rettslige forpliktelser, og til at ESA ved åpningsbrev 25. oktober 2016 har tatt formelt skritt for å åpne traktatbruddsak mot Norge vedrørende forskriftens bestemmelse om reise, kost og losji. NHO viser videre til tidligere høringsuttalelser om at Tariffnemnda bør benytte unntakshjemmelen i allmenngjøringsloven § 6, og allmenngjøre en lavere timesats enn overenskomstens høye normallønnsatts. NHO viser til at tariffavtaledekningen i

bransjen er lav og at mye renholdsarbeid er dekket av andre tariffavtaler med lavere timelønn. NHO ber nemnda foreta en fornyet vurdering på dette punktet. NHO foreslår i sitt hørings svar at virkeområdet i forskriften § 2 endres til slik den lød i forskrift av 1. september 2011. Uten en presisering av at allmenngjøringsforskriften ikke kommer til anvendelse når arbeidstakerne allerede er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, kan det oppstå situasjoner der tariffbundne virksomheter blir forpliktet også til å overholde allmenngjorte vilkår. Det er uheldig at Tariffnemnda får innvirkning på hvilke overenskomster virksomhetene skal være omfattet av. Etter NHOs syn strider dette mot formålet med allmenngjøringsinstituttet.

*NHO Service* støtter en videreføring av allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten, men tar forbehold om at den tidligere unntaksbestemmelsen i virkeområdet gjeninnføres i forskriften § 2. Begrunnelsen for dette er todelt, og knytter seg i praksis til to situasjoner. Det ene er der det skjer en virksomhetsoverdragelse og det andre er der en tjenesteleverandør leverer flere tjenester til samme hotell. I disse situasjonene mener NHO Service at det oppstår problemer ved at en tariffbundet virksomhet blir forpliktet til også å overholde allmenngjorte vilkår i forskriften. Når det gjelder timelønns satser støtter NHO Service forslaget i høringsbrevet. I den grad det blir spørsmål om nemnda skal benytte unntaket i allmenngjøringsloven § 6, kan NHO Service ikke se at vilkåret for å allmenngjøre andre lønns- og arbeidsvilkår enn Renholdsoverenskomsten er til stede.

*NHO Reiseliv* skriver i sitt hørings svar at det er viktig at Tariffnemnda følger allmenngjøringsloven § 5 når den skal vurdere dokumentasjonen i saken. Nemnda skal kun vurdere om utenlandske arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn gjeldende tariffavtale. NHO Reiseliv er videre sterkt uenig i at det er normallønns satsen i Renholdsoverenskomsten som skal legges til grunn for allmenngjøringsvedtaket, og hevder at dette er i strid med lovens formål. Dersom forskriften skal videreføres mener NHO Reiseliv at minstelønnen må senkes betydelig. NHO reiseliv mener videre at det er behov for å endre allmenngjøringsforskriftens virkeområde ved å gjeninnføre bestemmelsen om at forskriften ikke gjelder ansatte i bedrifter som er omfattet av annen tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

*Virke* viser til Arbeidstilsynets avviksfunn knyttet til utbetaling av lønn i 2015 og 2016, og mener på denne bakgrunn at allmenngjøring fortsatt er nødvendig. Virke påpeker

videre at konkurransehensyn tilsier at forskriften også bør ha bestemmelser om betaling for søndag- og helligdagsarbeid.

*KS støtter fortsatt allmenngjøring under forutsetning av at dokumentasjonskravet er oppfylt.*

*Spekter støtter ikke en fortsatt allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten, og viser til at begrunnelsen for allmenngjøring i bransjen i for liten grad knytter seg til lovens formål. Dersom Tariffnemnda likevel fatter vedtak om fortsatt allmenngjøring mener Spekter at det ikke er riktig å allmenngjøre minstelønnen i Renholdsoverenskomsten. Nemnda bør fastsette en skjønnsmessig lavere sats, ifølge Spekter.*

*Arbeidstilsynet mener det fortsatt er behov for allmenngjøring i renholdsbransjen, og baserer dette på erfaringer fra tilsynsvirksomhet. Arbeidstilsynet fant i perioden 2014 til oktober 2016 avvik i om lag 13 prosent av tilsynene hvor det ble kontrollert om lønnsutbetaling var i samsvar med allmenngjort tariffavtale. I en betydelig andel tilsyn måtte pressmidler tas i bruk for å følge opp påleggene, noe Arbeidstilsynet ser som et tegn på manglende evne og vilje hos virksomheten til å etterleve regelverket.*

*Arbeidstilsynet tar opp to forhold ved forskriften som oppleves utfordrende i praksis.*

*For det første oppstår det jevnlig spørsmål rundt virkeområdet i*

*allmenngjøringsforskriften § 2. Det oppleves uavklart hvor mye tid en arbeidstaker må bruke på renhold i forhold til andre arbeidsoppgaver, når arbeidsgiver tilbyr og arbeidstaker utfører sammensatte tjenester. Tilsynet ber Tariffnemnda vurdere å tydeliggjøre forskriftens virkeområde, f.eks. ved å presisere at den er ment å omfatte alle som arbeider med renhold uavhengig av omfang. Arbeidstilsynet opplever utfordringer når det skal gis pålegg om lønnsutbetaling. Arbeidstilsynet viser til Tariffnemndas presisering i vedtak av 27. november 2014 hvor det fremkommer at forskriften skal forstås slik at arbeidstaker har krav på lønn etter satsen i forskriften § 3 for *den arbeidstid som er avtalt* det konkrete arbeidsforholdet. Tilsynet finner ofte avvik mellom avtalt arbeidstid i den enkelte arbeidsavtale, og faktisk utført arbeid som fremkommer av oversikter utarbeidet av arbeidsgiver. Arbeidsavtalen fastsetter ofte kun et minimum av arbeidstid per uke. Tilsynet legger til grunn at det kun har kompetanse til å gi pålegg om betaling av lønn innenfor rammen av avtalt arbeidstid i arbeidsavtalen. Tilsynet oppfatter at dette gir grunnlag for omgåelser. Arbeidstilsynet viser til de øvrige allmenngjøringsforskriftene hvor det er den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver som danner grunnlag for beregning av antall timer minstelønn som skal utbetales etter forskriften. Tilsynet ber Tariffnemnda vurdere om tilsvarende også bør gjelde i renholdsbransjen.*

*Petroleumstilsynet* har ingen merknader.

*Finansdepartementet* skriver i sitt høringsbrev at allmenngjøring kan føre til økt lønnsnivå i uorganiserte virksomheter. Høyere lønnsnivå betyr lavere lønnsomhet og redusert etterspørsel etter arbeidskraft. Dette kan ifølge Finansdepartementet ramme arbeidstakere med lav produktivitet, språkutfordringer osv. Finansdepartementet viser til at ledigheten blant arbeidsinnvandrere er langt høyere enn for majoritetsbefolkningen. Behovet for allmenngjøring bør også ses i lys av andre virkemidler, påpeker Finansdepartementet, og viser til at bedre kontrollordninger under Arbeidstilsynet, politiet og skatteetaten, og godt samspill mellom instansene også er viktig for å unngå uverdige lønns- og arbeidsvilkår.

*Utenriksdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Politidirektoratet* har ingen merknader.

Tariffnemnda har innhentet statistikk fra SSB om lønnsnivået til utenlandske arbeidstakere sammenlignet med norske arbeidstakere i renholdsbransjen. Tallene viser at utenlandske arbeidstakere har noe lavere lønn, men forskjellen er relativt liten (ca. 6 prosent). SSB opplyser at statistikken bygger på lønnsopplysninger som arbeidsgiver innrapporterer til A-ordningen. Feil eller mangelfull innrapportering kan derfor påvirke utvalget/resultatet.

## **Tariffnemndas vurderinger**

### **Videreføring av allmenngjøring**

Tariffnemnda finner etter en samlet vurdering av dokumentasjonen fremlagt i LOs begjæring om fortsatt allmenngjøring, de opplysninger som er fremkommet i høringsrunden, samt informasjon innhentet fra SSB, at det fortsatt er grunn til å tro at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det norske arbeidstakere har. Vilkårene for allmenngjøring etter allmenngjøringsloven § 5 anses etter dette oppfylt. Nemnda har særlig lagt vekt på Arbeidstilsynets og bransjeorganisasjonenes beskrivelser av forholdene i bransjen, samt SSBs lønnsstatistikk.

### **Forskriftens virkeområde**

I høringsrunden har NHO og NHO Service tatt til orde for å ta inn igjen en unntaksbestemmelse i § 2 med følgende ordlyd: *Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.* Forskriften hadde tidligere en slik unntaksbestemmelse (i perioden 2011-2013), men Tariffnemnda opphevet bestemmelsen i sitt i vedtak av 23. mai 2013. Nemnda fant at det ikke lenger var tungtveiende grunner for unntaksbestemmelsen og viste til protokoll 16. april 2013 mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service. Protokollen sier følgende:

*Partene er enige om at hotellrenhold utført av ekstern tjenesteleverandør, som ISS i dette tilfellet, er omfattet av Renholdsavtalen, avtale nr. 10.*

*Ovennevnte medfører ikke at partene har tatt endelig stilling til hvorledes tariffavtalevalget skal løses om en og samme tjenesteleverandør leverer tjenester til en hotellbedrift.*

Etter en ny vurdering har Tariffnemndas flertall kommet til at det skal tas inn igjen en bestemmelse i § 2 (som nytt annet ledd) som gjør unntak fra forskriften for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Flertallet har lagt vekt på at Tariffnemnda bør unngå å gjennom allmenngjøringsforskrifter gripe inn i valg mellom ulike tariffavtaler. Dette er et anliggende mellom tariffpartene. I og med at det kun skal gjøres unntak i tilfeller der arbeidstaker er dekket av en annen tariffavtale mellom parter med innstillingsrett, vil arbeidstakerne fortsatt være sikret et tilstrekkelig vern.

Tariffnemndas medlem *Knut Boddning* er ikke enig i denne avgrensingen da dette kan bidra til omgåelse av forskriften. Han viser til at forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Forskriften gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold.

Arbeidstilsynet har i sitt hørings svar etterlyst en avklaring på hvor mye tid en arbeidstaker må bruke på renhold sammenliknet med andre arbeidsoppgaver for å omfattes av allmenngjøringsforskriften. Til dette bemerker nemnda at forskriften § 2 første ledd må tolkes bokstavelig. Det betyr at forskriften omfatter alt renholdsarbeid utført av ansatte i renholdsbedrifter.

## **Forskriftens lønnsbestemmelse**

I høringsrunden har flere anført at lønssatsen i forskriften må settes lavere enn satsen i Renholdsoverenskomsten. Det blir bl.a. vist til at tariffavtaledekningen i bransjen er lav og at mye renholdsarbeid er dekket av andre tariffavtaler med lavere

timelønn. Tariffnemnda har ikke funnet grunn til å fastsette andre lønnssetser enn det som følger av overenskomsten. Det vises for øvrig til vedtak av 21. juni 2011 hvor dette ble grundig vurdert.

Virke har i sitt hørings svar anført at forskriften, av konkurransehensyn, bør ha bestemmelser om lønn for arbeid på søn- og helligdager. Nemnda har ikke funnet grunn til å endre forskriften på dette punktet. Det vises for øvrig til vedtak av 23. mai 2013 hvor nemnda tok stilling til dette.

Arbeidstilsynet har i sitt hørings svar tatt opp en problemstilling knyttet til arbeidstid og beregning av lønn. Overenskomstens regler om arbeidstid er ikke allmenngjort. For å klargjøre beregningsgrunnlaget for timelønn uttalte Tariffnemnda i sitt vedtak av 27. november 2014 at forskriften må forstås slik at *arbeidstaker minst har krav på lønn etter satsene i § 3 per time for den arbeidstid som er avtalt i det konkrete arbeidsforholdet*. Nemnda presiserer at dersom det gjennom tilsyn avdekkes at arbeidstakers faktiske arbeidstid fraviker fra det som fremgår av arbeidsavtalen, er det den faktiske arbeidstiden som skal utgjøre beregningsgrunnlaget for lønn etter § 3.

## **Forskriftens bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji**

Allmenngjøring av regler om dekning av utgifter til reise, kost og losji har over tid vært omdiskutert, noe som kommer til uttrykk ved Høyesteretts dom i Verftssaken i 2013, NHOs etterfølgende klage til ESA og ESAs beslutning om å reise formell sak mot Norge for brudd på EØS-avtalen, jf. åpningsbrev av 25. oktober 2016. I lys av dette har Tariffnemnda gjort en særskilt vurdering av om forskriften § 5 om dekning av utgifter til reise, kost og losji skal videreføres.

Det er for det første spørsmål om det er nødvendig å stille krav om utgiftsdekning for å oppnå formålet med allmenngjøringen, jf. allmenngjøringsloven § 5, jf. § 1. Dersom dette spørsmålet besvares bekreftende, blir det neste spørsmålet om EØS-retten tillater å stille krav om utgiftsdekning av reise, kost og losji.

Tariffnemndas flertall har konkludert med at det er nødvendig å stille krav om utgiftsdekning for å oppnå formålet med allmenngjøringen. Flertallet viser til at dette vilkåret har betydning for hva som utgjør den faktiske lønnen, og at det vil kunne undergrave minstelønnen dersom arbeidstakerne må dekke utgiftene sine selv i forbindelse med at de blir sendt på oppdrag hvor overnatting borte fra hjemmet er nødvendig. Dette gjør seg gjeldende på samme måte i renholdsbransjen som i andre bransjer, som har tilsvarende regler om utgiftsdekning.

Tariffnemndas medlem *Kurt Weltzien* er ikke enig dette standpunktet, og finner at det ikke er nødvendig å stille krav om utgiftsdekning for å oppnå formålet med allmenngjøringen.

Tariffnemndas medlem *Giuditta Cordero-Moss* har ikke tatt stilling til om den faktiske situasjonen i bransjen tilsier at det er nødvendig å stille krav om utgiftsdekning, på grunn av at hun mener at det ikke er rettslig grunnlag for slik utgiftsdekning.

Tariffnemnda har deretter vurdert om det er forenelig med EØS-retten å stille krav om dekning av utgifter til reise, kost og losji. Dette er hovedsakelig et spørsmål om tolkning av utsendingsdirektivet (Rådskdirektiv 96/71/EF), som regulerer hvilke regler i vertslandets rett som skal gjøres gjeldende overfor utenlandske virksomheter ved utsending av arbeidstakere i forbindelse med midlertidige tjenesteytelser.

I utsendingsdirektivet er det to mulige grunnlag for allmenngjøring av utgiftsdekning; artikkel 3 (1) og 3 (10).

Etter artikkel 3 (1) bokstav c kan vertsstaten stille krav om "minstelønn".

Tariffnemnda har vurdert de ulike rettskildene som sier noe om innholdet i dette begrepet, herunder Høyesteretts dom i Verftssaken og rettspraksis fra EFTA-domstolen og EU-domstolen. Verftssaken gjaldt gyldigheten av allmenngjøringsforskriften i skips- og verftsindustrien, herunder bestemmelsen om dekning av utgifter til reise, kost og losji. Bestemmelsen tilsvarer den i forskriften for renholdsbedrifter. Da Høyesterett hadde spørsmålet til behandling forelå det en rådgivende uttalelse fra EFTA-domstolen der konklusjonen er at dekning av utgifter ikke kan betraktes som minstelønn i direktivets forstand. Høyesterett drøftet hvorvidt utgiftsdekning faller innenfor minstelønnsbegrepet i direktivet, men tok ikke fullt ut stilling til spørsmålet.

Etter dommen i Høyesterett har EU-domstolen avsagt to avgjørelser om tolkningen av minstelønnsbegrepet i utsendingsdirektivet. Særlig sak C-396/13 *Elektrobudowa* er etter nemndas oppfatning relevant her. Nemnda finner at denne avgjørelsen, sammenholdt med andre EU-rettskilder, taler for at det neppe er rettslig grunnlag for at regler om utgiftsdekning kan betraktes som minstelønn i utsendingsdirektivets forstand, slik rettskildebildet er i dag. Tariffnemnda viser til at ESA tolker avgjørelsen i sak C-396/13 på samme måte, jf. ESAs åpningsbrev 25. oktober 2016.

På denne bakgrunn har Tariffnemnda kommet til at forskriftens bestemmelse om dekning av utgifter neppe kan forankres i utsendingsdirektivet artikkel 3 (1) c.

Tariffnemnda har særlig lagt vekt på at Høyesterett ikke fullt ut tok stilling til spørsmålet, og på etterfølgende rettspraksis fra EU-domstolen, jf. sak C-396/13. Det blir etter dette nødvendig for Tariffnemnda å ta stilling til om krav om utgiftsdekning kan forankres i utsendingsdirektivet artikkel 3 (10). Denne bestemmelsen åpner for at vertsstaten kan stille krav om lønns- og arbeidsvilkår på andre områder enn dem som følger av artikkel 3 (1), når det dreier seg om bestemmelser om offentlig orden.

I EFTA-domstolens rådgivende uttalelse i saken utelukkes det ikke at artikkel 3(10) kan komme til anvendelse, men det ble uttalt at begrepet offentlig orden, særlig når det anføres som begrunnelse for et unntak fra det grunnleggende prinsipp om fri bevegelighet for tjenester, må tolkes strengt, og ikke kan defineres ensidig av den enkelte EØS-stat. Videre uttalte EFTA-domstolen at det er den nasjonale domstol, som på grunnlag av de fakta den har fått seg forelagt, som må ta stilling til om den aktuelle bestemmelsen kan begrunnes i hensynet til offentlig orden. I Verftssaken konkluderte Høyesterett med at den aktuelle allmenngjøringsforskriftens bestemmelse om dekning av utgifter til reise, kost og losji oppfylte vilkårene i artikkel 3 (10), og at bestemmelsen dermed var forenelig med utsendingsdirektivet.

I de sakene om allmenngjøring/videreføring av allmenngjøringsforskrifter som Tariffnemnda har behandlet etter 2013, og som har rommet allmenngjøring av bestemmelser om utgiftsdekning, har nemnda lagt Høyesteretts vurdering til grunn og vedtatt regler om utgiftsdekning der vilkårene for øvrig har vært oppfylt. Nemnda er imidlertid klar over at dommen i Høyesterett har blitt møtt med kritikk, blant annet når det gjelder anvendelsen av artikkel 3 (10).

ESAs syn, jf. åpningsbrevet, er at bestemmelsen om utgiftsdekning i allmenngjøringsforskriftene ikke kan forankres i artikkel 3 (10). Hverken EFTA-domstolen eller EU-domstolen har imidlertid prøvd rekkevidden av artikkel 3 (10) etter Høyesteretts dom i 2013.

Tariffnemndas flertall har etter en samlet vurdering av rettskildene kommet til at allmenngjøring av bestemmelsen om dekning av utgifter til reise, kost og losji kan forankres i artikkel 3 (10). Nemndas flertall har særlig lagt vekt på Høyesteretts begrunnelse Verftssaken. Den rettsstilstanden som Høyesteretts dom etablerte, er i ettertid ikke blitt endret ved autorative rettsavgjørelser. Verftssaken gjaldt riktignok skips- og verftsindustrien, som er den del av frontfaget, noe som utgjorde et viktig moment i Høyesteretts vurdering. Men Høyesteretts argumentasjon på dette punktet er likevel mer generell. Etter flertallets oppfatning vil bortfall av utgiftsdekning føre til



forskjellsbehandling mellom norske og utenlandske arbeidstakere, noe som vil ha negative konsekvenser for stabiliteten i den norske arbeidslivsmodellen. Dette vil gjøre seg gjeldende på tilsvarende måte også i andre bransjer. Flertallet vil også peke på at frontfagsmodellen forutsetter en likebehandling mellom bransjer, der lønnsveksten i frontfaget skal være en norm for lønnsveksten i andre bransjer. Forskjellsbehandling mellom bransjene, der utgiftsdekning kan allmenngjøres i frontfaget, men ikke i andre bransjer, ville dermed bryte med den likebehandling som frontfagsmodellen bygger på. Etter flertallets syn gir derfor dommen klare holdepunkter for at allmenngjøring av utgiftsdekning kan forankres i artikkel 3 (10) også på andre tariffområder enn innenfor frontfaget.

Tariffnemndas medlemmer *Cordero-Moss* og *Weltzien* er uenige i flertallets konklusjon hva gjelder spørsmålet om allmenngjøring av utgiftsdekning kan forankres i artikkel 3 (10). Disse medlemmer viser til traktatbruddsaken som ESA har innledet mot Norge etter Verftssaken og det arbeidet partene har iverksatt i etterkant av dette. Etter disse medlemmers oppfatning viser rettskildebildet at unntaksbestemmelsen i artikkel 3 (10) har et snevert anvendelsesområde, når det skal tolkes i tråd med europeisk rettspraksis og den alminnelige forståelse av "rettsordenen" i den aktuelle sammenhengen.

## **Unntak fra allmenngjøringforskriftenes virkeområde**

Tariffnemnda har blitt gjort oppmerksom på at det kan være uklart hvordan forskriftenes virkeområdebestemmelse skal forstås i situasjoner der tariffpartene har blitt enige om å overføre grupper av virksomheter fra den tariffavtalen som ligger til grunn for forskriften til en annen tariffavtale. Problemstillingen er reist av tilsynsmyndighetene. Etter det Tariffnemnda har fått opplyst, oppstår imidlertid slike situasjoner nokså sjelden.

Tariffpartene står i utgangspunktet fritt til foreta slike disposisjoner.

Allmenngjøringsforskrifter bygger alltid på en tariffavtale, og det er etablert praksis at ved tvil om tolkningen av forskriften skal det ses hen til den underliggende tariffavtalen. På denne bakgrunn er det Tariffnemndas vurdering at partenes felles beslutninger om hvem tariffavtalen skal gjelde for, også må få betydning for allmenngjøringsforskriftenes virkeområde.

Tariffnemnda legger derfor til grunn at dersom en arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett beslutter at arbeidstakere ved bestemte

bedrifter skal få sine lønns- og arbeidsvilkår regulert av en annen tariffavtale enn den som lå til grunn for forskriften da denne trådte i kraft, vil allmenngjøringsvedtaket ikke lenger kommer til anvendelse for de arbeidstakere som omfattes av overføringen til annen tariffavtale. Det legges til grunn at arbeidstakere som omfattes av overføring til en annen tariffavtale i forskriftenes virketid, i praksis vil være sikret tilnærmet likeverdige lønns- og arbeidsvilkår som tidligere.

For at tilsynsmyndighetene skal kunne føre tilsyn med forskriften på en effektiv måte, må de gjøres kjent med tariffpartens beslutninger om å overføre grupper fra en tariffavtale til en annen. Partene bør derfor umiddelbart underrette de aktuelle tilsynsmyndighetene om slike beslutninger.

## **Tariffnemndas vedtak**

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. har Tariffnemnda truffet vedtak om fortsatt allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten. Tariffnemndas vedtak innebærer at forskriften om allmenngjøring av Renholdsoverenskomsten videreføres. I forskriften § 2 tas det inn nytt annet ledd med følgende ordlyd:

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

Annet og tredje ledd blir nytt hhv. tredje og fjerde ledd.

Lønnssatsene er justert i samsvar med begjæringen. Utover dette gjøres det ingen endringer sammenlignet med gjeldende forskrift.

For nærmere omtale og begrunnelse for forskriften for øvrig vises til Tariffnemndas opprinnelige vedtak 21. juni 2011 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.

Oslo, 31. mars 2017

Johan Kr. Øydegard

Steinar Holden

Giuditta Cordero-Moss

Knut Bodding

Kurt Weltzien

# **Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter**

Fastsatt av Tariffnemnda 31. mars 2017 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5.

## **Kap. I. Innledende bestemmelser**

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

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2016–2018 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.

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 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 174,20.

Arbeidstakere under 18 år som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn per time på kroner 127,59.

For arbeid mellom klokken 2100 og 0600 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle.

Lønnstillegget skal være minst 26 kroner per time.

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

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

#### **§ 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 og skotøy tilpasset arbeidsplassen og arbeidet.

### **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.

### **Kap. IV. Ikrafttreden mm.**

#### **§ 8. Ikrafttreden og opphør**

Forskriften trer i kraft 1. juni 2017.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Overenskomst for Renholdsbedrifter 2016 - 2018 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, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 27. november 2014 nr. 1483 om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.

[Les forskriften på lovdata.no](http://lovdata.no)