

EN
PRAKTISK
VEILEDER
15. JUNI 2015

Justerte satser 1.
juni2017

REGELVERKET MOT
**SOSIAL
DUMPING**
PÅ BYGGEPLASSER

FORORD

Denne veilederen gir en oversikt over gjeldende regelverk mot sosial dumping og inneholder konkrete råd om hvordan din bedrift bør forholde seg til dette. Veilederen er oppdatert med justerte satser pr. 1. juni 2017.

Veilederen omhandler reglene om allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår, informasjonsplikt, påseplikt, innsynsrett og solidaransvar for lønnskrav. Kravene til lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i kontrakter med offentlige oppdragsgivere er også behandlet.

I denne oppdaterte veilederen er også regelverket vedrørende innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak (likebehandlingsprinsippet) som trådte i kraft i 2013 omtalt.

En riktig forståelse og praktisering av regelverket er en forutsetning for å oppnå byggenæringens hovedmål om å være en lønnsom og respektert næring. Dette oppnår vi gjennom troverdighet, langsiktighet, kvalitet og høy etisk standard.

BNL har utarbeidet veilederen i samarbeid med bransjeforeningene og Fellesforbundet. Vi oppfordrer til samarbeid for å nå vårt felles mål om en seriøs og respektert næring.

Oslo, 15. juli 2015

Jon Sandnes
Adm.dir.
Byggenæringens Landsforening

Arve Bakke
Forbundsleder
Fellesforbundet

INNHOOLD

1. VIKTIGE PUNKTER – OVERSIKT

Allmenngjøring	4
Kontrakter med offentlige oppdragsgivere	4
Innleie fra bemanningsforetak	4

2. ALLMENNGJØRING

2.1 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge	6
Bygningsarbeid	6
Krav til lønns- og arbeidsvilkår	6
Lønn til utenlandske arbeidstakere	6
Utgifter til reise, kost og losji	7
Krav til innkvartering	7
Arbeidstøy	7
Arbeidstid og overtidsgodtgjørelse	7
2.2 Forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene	7
2.3 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter	8
2.4 Forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten /VO-delen for skips- og verftsindustrien	8
2.5 Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	8
Informasjonsplikt	8
Påseplikt i kontraktskjeden	8
Hva innebærer påseplikten?	8
Hvordan gjennomføre påseplikten?	8
Tillitsvalgtes innsynsrett	9
Taushetsplikt	9
Tilsyn	9
2.6 Solidaransvar for allmenngjort lønn	9
Regress mot arbeidsgiver og de solidaransvarlige	10
Bankgaranti, tilbakeholdsrett, krav om forhåndsgodkjenning av kontrakts- medhjelpere m.v.	10

3. KONTRAKTER MED OFFENTLIGE

OPPDRAGSGIVERE	12
Terskelverdier	12
Krav til lønns- og arbeidsvilkår	12
Forskriften medfører	12
Hva må leverandøren gjøre?	13

4. FORSLAG TIL KONTRAKTSBESTEMMELSER

Praktisk gjennomføring	14
------------------------	----

5. VIKARBYRÅDIREKTIVET – GJENNOMFØRT I ARBEIDSMILJØLOVEN

5.1 Likebehandlingsprinsippet	15
Lønns- og arbeidsvilkår	15
Arbeidstidens lengde og plassering	15
Overtid	15

Pause og hvileperiode	15
Nattarbeid	15
Ferie og fridager	16
Lønn og utgiftsdekning	16
Pensjon, forsikringer mv.	16
Tilgang til felles goder og tjenester	16
Hva gjelder hvis det også foreligger forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler?	16
5.2 Tiltak for å sikre etterlevelse	16
Opplysningsplikt for innleievirksomheten overfor bemanningsforetaket	17
Opplysningsplikt for bemanningsforetaket overfor den ansatte i bemanningsforetaket	17
Innsynsrett for de tillitsvalgte hos innleier	17
Opplysningsplikt for bemanningsforetaket overfor innleier	17
5.3 Solidaransvar for innleier for utbetaling av lønn mv. etter kravet om likebehandling	17

VEDLEGG 1	20
Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.	

VEDLEGG 2	21
Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	

VEDLEGG 3	27
Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter	

VEDLEGG 4	28
Fakta om forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter	

VEDLEGG 5	31
Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) LOV-1993-06-04-58, sist endret 01.01.2014	

VEDLEGG 6	34
Forslag til kontraktsbestemmelser	

VEDLEGG 7	35
Eksempler på rutiner for å sikre lovlig lønns- og arbeidsvilkår på byggeplasser	

VEDLEGG 8	36
Regjeringens definisjon av sosial dumping i Statsbudsjettet 2010.	

VEDLEGG 9	37
Utdrag av arbeidsmiljøloven	

1. VIKTIGE PUNKTER - OVERSIKT

I lov og forskrift er det gitt mange regler om lønns- og arbeidsvilkår som arbeidsgiverne på byggeplassene må følge.

Her gir vi en innledende oversikt over de temaer som er behandlet i veilederen.

ALLMENNGJØRING

Allmenngjøring innebærer at bedrifter uten tariffavtale på en del områder gjennom forskriftsbestemmelser får samme vilkår som tariffbundne bedrifter.

Informasjonsplikt

Informasjonsplikt innebærer at byggherre, hovedleverandør (for eksempel hoved-/totalentreprenør) og underleverandører, som setter bort arbeid eller leier inn arbeidskraft (fra inn- og utland), i sine kontrakter skal informere om at arbeidstakere minst skal ha lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

Påseplikt

Påseplikt innebærer at hovedleverandør til byggherren skal iverksette «systemer og rutiner» for å påse at lønns- og arbeidsvilkår tilfredsstiller kravene i allmenngjøringsforskriftene - helt til bunns i kontraktskjeden. Bestiller har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Påseplikt for bestiller gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.

Innsynsrett

Innsynsrett innebærer at tillitsvalgte hos hovedleverandør skriftlig kan kreve innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører som er omfattet av allmenngjøringsforskrifter.

Solidaransvar

Solidaransvar innebærer at arbeidstaker som ikke har fått fullt utbetalt allmenngjort lønn og feriepenger fra sin egen arbeidsgiver, innen 3 måneder fra lønnens forfall kan kreve beløpet fra en fritt valgt oppdragsgiver oppover i kontraktskjeden. Den som betaler kan kreve regress fra arbeidsgiveren, hans konkursbo eller fra de øvrige solidaransvarlige i kontraktskjeden. Se punkt 2.6 om regulering av ansvaret i regressomgangen.

KONTRAKTER MED OFFENTLIGE OPPDRAGSGIVERE

Offentlige oppdragsgivere skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og underleverandører skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av allmenngjort tariffavtale eller der det ikke foreligger allmenngjøring, lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Oppdragsgiver skal forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner ved manglende etterlevelse av kravene til lønns- og arbeidsvilkår, og skal gjennomføre kontroller.

INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Likebehandlingsprinsippet

- Likebehandlingsprinsippet innebærer at innleid arbeidskraft skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende var ansatt i innleiebedriften.

Opplysningsplikt og innsynsrett

- Innleier plikter å gi bemanningsforetaket opplysninger som er nødvendig for å ivareta likebehandlingsprinsippet.
- Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi opplysninger som er nødvendig for å kunne vurdere om likebehandlingsprinsippet er oppfylt.
- Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, gi opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for den innleide arbeidstakeren.

- Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom arbeidstaker og bemanningsforetaket.

Solidaransvar

- Solidaransvaret innebærer at innleier er solidarisk ansvarlig for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling til den innleide arbeidstakeren.

2. ALLMENNGJØRING

Minstekravene til lønns- og arbeidsvilkår er fastsatt i forskrifter til allmenngjøringsloven av 1993 som har følgende formål:

«Lovens formål 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.»

Se: *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv., vedlegg 5.*

Allmenngjøring innebærer at bedrifter uten tariffavtale på en del områder gjennom forskriftsbestemmelser får samme vilkår som tariffbundne bedrifter. Allmenngjøring av tariffavtaler besluttes av Tariffnemnda.

Allmenngjøringsforskrifter som er aktuelle for byggenæringen:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge (byggningsarbeid på byggeplasser) av 23. september 2016 nr. 1241
- Forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene av 23. september 2016 nr 1243
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter av 31. mars 2017 nr. 533
- Forskrift om delvis allmenngjøring av industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien av 23. september 2016 nr 1242

2.1 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge

Forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge gjelder alt byggningsarbeid som utføres i offentlig og privat regi.

Forskriften er midlertidig og gjelder fram til tariffperioden på to år løper ut. Tariffnemnda kan vedta videreføring av forskriften for en ny tariffperiode etter krav fra hovedorganisasjonene.

Se: *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplass er inntatt i Vedlegg 1*

Forskriften omfatter alle virksomheter (norske og utenlandske) som utfører byggningsarbeid på byggeplasser på norsk

territorium, uavhengig av oppdragets varighet. Forskriften omfatter også bedrifter som leier ut arbeidstakere til virksomheter som nevnt (bemanningsforetak). Reglene gjelder ikke for enkeltpersonforetak med mindre foretaket har ansatte.

Bygningsarbeid

Forskriften omfatter «byggningsarbeid» og viser til Fellesoverenskomsten for byggfag 2016-2018 mellom BNL og Fellesforbundet. Denne overenskomsten omfatter arbeidsoppgaver knyttet til fagene anleggsgartner, betong, tømrer, blikkenslager, maler, murer, stillas, isolatør, taktekker og rørlegger m.v. Innkjøp og fremstilling av bygningsmateriell og andre produkter omfattes ikke av allmenngjøringen.

Forskriften gjelder også for bygningsarbeid som utføres på anlegg – herunder petroleumsanlegg.

Eksempel:

På et anleggsprosjekt hvor en underentreprise omfatter byggningsarbeid i form av maling/muring, vil allmenngjøringsforskriften for byggningsarbeid gjelde. Det vil følgelig også foreligge informasjonsplikt, påseplikt og solidaransvar i kontraktskjeden for disse arbeidene.

Krav til lønns og arbeidsvilkår:

Forskriften har følgende krav til lønns- og arbeidsvilkår: (Gjeldene fra 1. juni 2017)

Ufaglærte uten bransjeerfaring: kr 177,80 pr. time
Ufaglærte med ett års bransjeerfaring: kr 185,50 pr. time
Faglærte: kr 197,90 pr. time
Arbeidstakere under 18 år: kr 119,30 pr. time.
Utgifter til reise, kost og losji, og dekning av et rimelig antall hjemreiser ved overnatting utenfor hjemmet, § 6.

Lønn til utenlandske arbeidstakere

Hovedregelen er at utenlandske arbeidstakere minst skal lønnes etter satsene for ufaglærte, med mindre fagbrev kan dokumenteres. Ved dokumentert bransjeerfaring fra

utlandet, skal minst ettårs-satsen benyttes.

Lønnsatsen for fagarbeidere gjelder bare ansatte som har offentlig fagbrev etter norske bestemmelser. Utenlandsk fagbrev må godkjennes av norske myndigheter i det enkelte tilfelle.

Utgifter til reise, kost og losji

Arbeidstaker som blir sendt på arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemstedet nødvendig, har krav på nærmere avtale om dekning av utgifter til hjemreiser, kost og losji, se forskriften § 6.

Tariffnemnda har i en uttalelse lagt til grunn at forskriften gir rett til dekning av faktiske utgifter til et rimelig antall hjemreiser til arbeidstakers hjemsted, uavhengig av om hjemstedet er i Norge eller i utlandet. Det understrekes at det er i de tilfeller virksomhetens behov gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig at forpliktelsen til å inngå avtale om utgiftsdekning inntre. Bestemmelsen er ikke ment å dekke tilfeller der arbeidstakeren selv velger å bo i lang avstand fra sitt arbeidssted. Hva som regnes som hjemsted må vurderes konkret i forhold til den enkelte person.

Krav til innkvartering

Arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd regulerer krav til innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgiver.

Ved håndhevelsen av arbeidsmiljøloven § 4-4 og de gjeldende allmenngjøringsforskriftene opererer Arbeidstilsynet med en landsomfattende standard eller praksis for de krav som stilles til arbeidsgivers innkvartering av arbeidstakere. Kravene gjelder både for norske og utenlandske arbeidstakere. I byggebransjen er det vanligvis brakkerigger og andre provisoriske oppholds- og overnattingsrom som blir benyttet. Arbeidstilsynet stiller i disse situasjonene krav om:

1. Enkeltrom
2. Ved 2,4 meter takhøyde: min. 6,25 kvadratmeter flate pluss 15 kubikkmeter luftvolum
3. Minst 2 rømningsveier til sikkert sted, vindu
4. God tilgang til toalett, dusj og vaskested
5. Gulv, vegger og himling som er lette å holde rene

Dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet i form av f. eks. leiligheter eller enebolig, er kravene i utgangspunktet identiske. I disse situasjonene foretas det imidlertid en helhetsvurdering av tilbudet, der det legges vekt på de grunnleggende behov for privatliv (antall beboere) og renslighet generelt.

I enkelte tilfeller kan det derfor for eksempel godtas at to deler rom, dersom standarden for øvrig er meget god. Hovedregelen er imidlertid enkeltrom.

Arbeidstøy

Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker. Arbeidstøy er bedriftens eiendom.

Utlevering skal skje før arbeidet starter opp, og det forutsettes at arbeidstøyet byttes ut ved behov. Av sikkerhetsmessige hensyn kan det være naturlig å merke arbeidstøyet med firmanavn.

Arbeidstid og overtidsgodtgjørelse

Reglene om arbeidstid og overtidsgodtgjørelse er ikke regulert i forskriften, men følger av arbeidsmiljøloven (arbeidstid maks 40 timer, overtidsgodtgjørelse minst 40 %).

2.2 Forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene

Allmenngjøringsforskriften gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon og lignende.

Forskriften har følgende krav til lønns- og arbeidsvilkår: Gjeldende fra 1. juni 2017
Faglærte som utfører fagarbeid: Kr 207,29 pr. time
Øvrige arbeidstakere: Kr 180,35 pr. time.
Ved skiftarbeid skal det beregnes kompensasjon av minste timelønn i første ledd på:
17 % ved toskiftsarbeid.
27,3 % ved treskiftsarbeid.

»

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.

2.3 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter (31. mars 2017 nr 533)

Allmenngjøringsforskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold. Forskriften regulerer lønn og arbeidsvilkår, utgifter til reise, kost, losji og arbeidstøy, og må oppfylles der renholdsbedrifter utfører renholdsarbeid.

2.4 Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien (23. sept. 2016 nr 1242))

Allmenngjøringsforskriften gjelder lønns- og arbeidsvilkår for fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien.

2.5 Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fastsatt forskrift av 22. februar 2008 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

Se: Forskrift om informasjon- og påseplikt og innsynsrett med kommentarer i Vedlegg 2

Informasjonsplikt

Forskriftens § 5 bestemmer at bestillere (bygherrer), hovedentreprenører og underentreprenører i kontrakter skal:

«informere om at virksomhetens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.»

Eksempel på kontraktsbestemmelser som entreprenøren kan benytte overfor underentreprenører er tatt inn i vedlegg 6.

Påseplikt i kontraktskjeden

Forskriftens § 6, første og annet avsnitt, slår fast:

«Hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Bestiller har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Denne bestemmelsen gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.»

Med hovedleverandør menes her hoved-/totalentreprenør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører (underentreprenører) til å utføre en del av oppdraget.

Som bestiller regnes en fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag. Bestiller som driver næringsvirksomhet (også offentlige oppdragsgivere) har påseplikt dersom det ikke benyttes underleverandører og bestiller gir oppdraget til flere «sideleverandører». Dette skal hindre muligheten til å omgå påseplikten ved å endre organiseringen av oppdraget. Bestiller som er forbruker har altså ikke påseplikt.

Hva innebærer påseplikten?

Forskriftens § 6, siste avsnitt, slår fast:

«Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves.

Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.»

Påseplikten gjelder for alt arbeid i kontraktskjeden som omfattes av allmenngjøringsforskriftene.

Eksempel på kontraktsbestemmelser er tatt inn i Vedlegg 6 pkt. 1.

Hvordan gjennomføre påseplikten?

Hvilke «systemer og rutiner» som skal iverksettes er ikke tydelig definert i forskriften bortsett fra eksemplet med kontraktsbestemmelser.

I veiledningen til forskriften uttaler departementet:

«Det åpnes imidlertid for at det kan tenkes alternative systemer og rutiner som vil kunne oppfylle forskriftens krav om å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Forskriften gir med andre ord virksomhetene et visst skjønnsmessig spillerom. Eksempelvis vil det neppe være behov for at oppdragsgiver går like omfattende til verks der leverandør/ underleverandør

gjennom tidligere samarbeid er godt kjent for oppdragsgiver som en seriøs og loyldig virksomhet.

I alle tilfeller må det anses som et minimumskrav at oppdragsgiver har god oversikt over og kan redegjøre for hvilke virksomheter som er leverandører og underleverandører.»

BNL anbefaler som systemer og rutiner:

- Benytt anbefalte kontraktsbestemmelser (krav til lønns- og arbeidsvilkår, innsynsrett i arbeidsavtaler, lønnsklipp og timelister mv.). Bestemmelsen må videreføres i alle underliggende ledd (se forslag i vedlegg 6)
- Prekvalifisering av underentreprenører og bemanningsforetak
- Forhåndsgodkjenning av underentreprenører og kontraktsmedhjelpere i hele kontraktskjeden
- Sørg for å ha oversikt over kontraktsmedhjelpere nedover i kontraktskjeden
- Gjennomføre kontroller i det enkelte prosjekt av at lønns- og arbeidsvilkår blir ivaretatt (stikkprøver og mer omfattende kontroller ved behov)

Se: Forslag til rutinebeskrivelser i Vedlegg 7

BNL antar at dersom man velger underentreprenører som har tariffavtale med sine ansatte eller er registrert i StartBANK, reduseres risikoen for brudd på allmenngjøringsforskriftene.

Kontroller må iverksettes ved bekymringsmeldinger fra ansatte, tillitsvalgte eller andre.

«Påseplikt» innebærer ikke at bedriften skal «etterforske» hva som er de reelle forhold ved mistanke om brudd, men aktuelle tiltak kan være: Straks kreve utlevert dokumentasjon fra underleverandøren om lønnsvilkårene. Slik dokumentasjon kan være arbeidsavtaler, timelister og lønnsklipp.

Arbeidsgiver må pålegges å rydde opp dersom det konstateres brudd, og må dokumentere at forholdene blir rettet. Etter kontraktsbestemmelsene kan det holdes tilbake vederlag til sikkerhet for retting av forholdet. Arbeidstilsynet og andre myndigheter kan om nødvendig varsles.

Tillitsvalgtes innsynsrett

Forskriftens §§ 7- 9 gir tillitsvalgte hos hovedleverandør innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene hos underentreprenører og bemanningsforetak i hele kontraktskjeden. BNL anbefaler at bedriftene samarbeider med de tillitsvalgte om dette.

Ordningen er slik:

- Det er tillitsvalgt hos hovedleverandøren som er part i den allmenngjorte tariffavtalen som har innsynsrett. Tillitsvalgte for andre fagforeninger har ikke slik innsynsrett.
- Dersom hovedleverandør ikke har tillitsvalgte, kan tillitsvalgte hos nærmeste underleverandør kreve innsyn.
- De tillitsvalgte kan kreve at egen arbeidsgiver skal kontakte underentreprenør og kreve utlevert dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.
- Kravet skal være skriftlig begrunnet og angi hvilken bedrift man ønsker innsyn hos.
- Hovedleverandør må deretter kontakte aktuell underleverandør og fremskaffe dokumentasjon innen 3 dager dersom man ikke blir enige med de tillitsvalgte om en annen frist.
- Materialet skal deretter utleveres den tillitsvalgte som har taushetsplikt.
- Dersom hovedleverandør ikke overholder fristen kan de tillitsvalgte kreve innsyn direkte mot den aktuelle bedrift i kjeden.
- Kravet til innsyn hos underleverandør (underentreprenør og utleiebedrift/bemanningsforetak) gjelder bare vilkår som er allmenngjorte.
- Det kan kreves utlevert arbeidsavtaler, lønnsklipp og timelister.
- Personopplysninger skal være sladdet.

Taushetsplikt

Behandling av opplysninger og regler om taushetsplikt er regulert i forskriften § 10 og § 11.

Her fremgår det at opplysningene ikke kan brukes til andre formål enn å sikre etterlevelse av kravene til lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Taushetsplikten gjelder ikke overfor tilsynsmyndighetene og rådgivere som er nødvendig for å få språklig, økonomisk, juridisk eller annen faglig bistand.

Tilsyn

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører regelmessige tilsyn med at allmenngjøringsloven etterleves.

BNL støtter et forsvarlig tilsyn i regi av myndighetene og vi oppfordrer bedriftene til åpenhet og samarbeid med tilsynsmyndighetene.

2.6 Solidaransvar for allmenngjort lønn

Solidaransvaret følger av allmenngjøringsloven og innebærer at arbeidsgiverne i fellesskap er ansvarlig for å betale eventuell manglende utbetalt allmenngjort lønn til ansatte og innleide arbeidstakere.

Solidaransvaret er regulert i allmenngjøringsloven § 13

(se vedlegg 5).

Formålet med ordningen er å sikre arbeidstakerne utbetaling av allmenngjort lønn og å motivere bedriftene til å velge seriøse kontraktspartnere. Det skal straffe seg å velge underleverandør som ikke betaler allmenngjort lønn til sine ansatte.

Solidaransvaret er objektivt. Bedriften må innfri kravet selv om man har etablert «systemer og rutiner» for oppfølging i kontraktskjeden. En god gjennomføring av påseplikten vil likevel kunne bidra til å forebygge at solidaransvar inntreffer.

Ordningen går ut på følgende:

- Ved manglende utbetalt lønn fra egen arbeidsgiver kan en ansatt kreve lønn for arbeid på det aktuelle prosjektet dekket av en valgfri bedrift oppover i samme kontraktskjede.
- Kravet må fremmes skriftlig og senest innen tre måneder fra lønnsforfall (lønningsdag).
- Arbeidstaker må sannsynliggjøre sitt krav, for eksempel med timelister mv. på det aktuelle prosjektet.
- Kravet er begrenset til satsene for allmenngjort lønn.
- Det skal utbetales feriepenger (10,2 %) av beløpet.
- Når kravet er mottatt må bedriften som har mottatt kravet varsle de øvrige solidaransvarlige innen to uker.
- Kravet forfaller til betaling innen tre uker fra det er mottatt.
- Betaler skal foreta forskuddstrekk av skatt og foreta lønnsinnberetning samt svare arbeidsgiveravgift av lønnen. For utenlandske arbeidstakere må skattespørsmålet vurderes i det enkelte tilfelle i samarbeid med skattemyndighetene.
- Kravet kan avvises dersom arbeidstaker visste at forutsetning for arbeidsoppdraget var at lønnen skulle betales av en solidaransvarlig, f.eks. i tilfeller der det er avtalt ulønnet arbeid hos arbeidsgiver eller arbeidstaker visste at arbeidsgiver var ute av stand til å betale lønn.
- Den som betaler kan kreve regress fra arbeidsgiveren, hans konkursbo eller fra de øvrige solidaransvarlige i

kontraktskjeden.

- Departementet anbefaler at regressansvaret kontraktreguleres der dette er hensiktsmessig. BNL anbefaler at dette alltid gjøres, se forslag til kontraktsbestemmelser i vedlegg 6 pkt. 2.
- Arbeidstaker kan ikke fremme kravet etter at det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver. Da må kravet rettes til Statens lønnsgarantiordning.
- Kravet kan ikke rettes mot byggherre. Allmenngjøringsloven har hjemmel for departementet til å forskriftsfeste solidaransvar også for byggherre.

Regress mot arbeidsgiver og de solidaransvarlige

Den som utbetaler lønn med grunnlag i solidaransvaret, kan kreve beløpet dekket av arbeidstakers arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver ikke betaler, kan beløpet kreves dekket forholds- messig av de andre solidarisk ansvarlige i kontraktskjeden.

Dersom det er åpnet konkurs hos arbeidsgiver, har kravet fortrinnsrett i boet og omfattes av lønnsgarantiordningen etter vanlige regler.

Andre løsninger av regressansvaret kan kontraktsfestes, for eksempel at hele beløpet kan kreves betalt av nærmeste underentreprenør/kontraktsmedhjelper. Dette er vår anbefalte løsning, se forslag til kontraktsbestemmelser i vedlegg 6 pkt 2.

Bankgaranti, tilbakeholdsrett, krav om forhåndsgodkjennelse av kontraktsmedhjelper m.v.

Bedriftene må gjøre en vurdering av hvilke tiltak som anses nødvendige og hensiktsmessige for å sikre seg mot konsekvensene av solidaransvaret.

I kontraktsbestemmelsene i vedlegg 6 er tilbakeholdsretten kontraktsfestet. Det kan også være aktuelt å kreve bankgaranti for mulige kostnader i tilknytning til solidaransvaret, samt for eksempel å regulere at underentreprenører og kontraktsmedhjelpere i kontraktskjeden skal forhåndsgodkjennes av hovedleverandøren.



3. KONTRAKTER MED OFFENTLIGE OPPDRAGSGIVERE

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (FOR-2008-02-08-112) har som formål at ansatte som jobber på kontrakter for offentlige oppdragsgivere ikke skal ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler.

Terskelverdier

Forskriften omfatter bare kontrakter med offentlige oppdragsgivere som overstiger beløpsgrensene i § 4:

For statlige myndigheters kontrakter: kr. 1,1 mill eks mva, og for andre oppdragsgivere: kr. 1,75 mill. eks mva.

Se: Forskrift om lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Vedlegg 3.

Se: Forbruker og administrasjonsdepartementets faktaskriv om forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, vedlegg 4.

Krav til lønns- og arbeidsvilkår

Etter forskriften skal ansatte som «direkte medvirker til oppfyllelse av kontrakten» ha lønns- og arbeidsvilkår etter forskriftens bestemmelser. Det må gjøres en konkret vurdering av hvem som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten og hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal oppfylles.

På områder som er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

Forskriften innebærer blant annet at lønns- og arbeidsvilkår etter anleggsoverenskomsten og overenskomst for asfaltarbeid og veivedlikehold (ikke allmenngjorte) skal oppfylles i kontrakter med offentlige oppdragsgivere.

- Viktige eksempler på anleggsarbeid er bygging av veianlegg, jernbaneanlegg, kraftanlegg, bruanelegg, oljeanlegg mv. (se overenskomst for private anlegg mellom LO/NHO § 1 (4)).
- Ved asfaltarbeid er det Asfaltoverenskomsten mellom LO/NHO som gjelder.
- Lønn til arbeidsledere følger overenskomsten for Arbeidsledere mellom NHO/LO.
- Maskin- og gravearbeid vil følge Maskinoverenskomsten mellom NAF (Norsk Arbeidsmandsforbund) og MEF (Maskinentreprenørenes Forbund).

Det kan i praksis oppstå tvilstilfeller for hvilke krav til lønns- og arbeidsvilkår som etter forskriften § 5 må oppfylles:

Må for eksempel anleggsoverenskomstens spesifikke krav til innkvartering oppfylles? Ordlyden i forskriften § 5 krever kun at "utgifter til ... losji" skal oppfylles. I tilfeller hvor arbeidsgiver holder innkvartering antar vi at de samme krav som Arbeidstilsynet har lagt til grunn at må oppfylles etter arbeidsmiljølovens § 4-4 (4) og allmenngjøringen på bygg (se pkt. 2.1 over), må legges til grunn.

Forskriften medfører:

- Offentlig oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om lønns- og arbeidsvilkår, plikt til å dokumentere lønns- og arbeidsvilkår, samt rett til å gjennomføre sanksjoner.
- På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal offentlig oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.
- På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal offentlig oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje.
- Offentlig oppdragsgiver skal gjennomføre kontroll med at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes.
- Hovedleverandør har ikke påseplikt der det ikke foreligger allmenngjøring, men kan på frivillig basis etablere en slik ordning.
- De tillitsvalgte har ikke innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår

etter denne forskriften, bare oppdragsgiver.

- Forskriften inneholder ikke regler om solidaransvar for lønn.

Hva må leverandøren gjøre?

- I samråd med oppdragsgiver avklare hvilke ansatte som «direkte medvirker til å oppfylle kontrakten».
- I samråd med oppdragsgiver avklare hvilke overenskomster og lønns- og arbeidsvilkår som skal oppfylles.
- Sette seg inn i den offentlige oppdragsgivers kontraktsbestemmelser.
- Sikre videreføring av den offentlige oppdragsgiverens kontraktbestemmelser (herunder sanksjoner) nedover i hele kontraktkjeden.

4. FORSLAG TIL KONTRAKTSBESTEMMELSER

Vedlagt følger forslag til kontraktsbestemmelser som ivaretar regelverket om allmenngjøring, informasjonsplikt, påseplikt og solidaransvar, samt krav til lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Se vedlegg 6.

Kontraktsbestemmelsene må gjøres til en del av hovedleverandørens kontrakt med underleverandører (underentreprenører og bemanningsforetak) og videreføres nedover i kontraktskjeden.

Praktisk gjennomføring:

Dette kan gjøres ved at man inntar bestemmelsene i avtaleformularet med underleverandøren (de fleste avtaleformular har

et punkt for «særlige bestemmelser»). Alternativt kan man i avtaleformularet henvise til et vedlegg med «særlige bestemmelser» hvor kontraktbestemmelsene inntas:

«Følgende dokumenter utgjør vedlegg til avtaledokumentet og er en del av avtale-dokumentet: 1) Entreprenørens spesielle bestemmelser datert.....(vedlagt).»

I avtaleformularet bør man også regulere eventuell motstrid. Dette kan for eksempel gjøres ved at man tilføyer følgende:

«I den grad byggherrens spesielle bestemmelser omhandler det samme som Entreprenørens spesielle bestemmelser og er strengere, gjelder byggherrens spesielle bestemmelser»

5. VIKARBYRÅDIREKTIVET –GJENNOMFØRT I ARBEIDSMILJØLOVEN

5.1 Likebehandlingsprinsippet

Vikarbyrådirektivet krever at det innføres et likebehandlingsprinsipp for utleide arbeidstakere. Prinsippet er gjennomført i arbeidsmiljøloven og innebærer at arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak, minst skal sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt direkte av innleier for å utføre samme arbeid.

Lønns- og arbeidsvilkår

Ved fastsettelsen av den innleides vilkår må det tas hensyn til hvilke vilkår andre ansatte hos innleier får, forutsatt at disse har sammenlignbare arbeidsoppgaver, tilsvarende kompetanse, erfaring osv. med den innleide.

Likebehandlingen skal etter loven skje mht. arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager, lønn og utgiftsdekning. Vurderingen beror på hva som følger av lover/forskrifter, tariffavtaler, bedriftsinterne retningslinjer og fast praksis som gjelder hos innleier. Det er bemanningsforetaket som skal sørge for at de utleide får den likebehandling de har krav på.

Det innføres samtidig en plikt for innleier til å gi de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne oppfylle kravet om likebehandling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 b første ledd.

Arbeidstidens lengde og plassering

Den innleide skal etter § 14-12a første ledd bokstav a likebehandles mht. arbeidstidens lengde og plassering. Vedkommende skal samlet sett ikke ha lengre arbeidstid enn det han eller hun ville fått ved ansettelse hos innleier. Likebehandling av arbeidstidens plassering betyr at innleid arbeidstaker skal ha de samme vilkår når det gjelder tidspunktet for utførelsen av arbeidet som vedkommende ville hatt dersom han eller hun var ansatt direkte hos innleier. Likebehandling er oppfylt dersom den innleides arbeidstid etter en helhetlig vurdering er plassert slik at den ikke innebærer noen større ulempe enn

den ville gjort dersom vedkommende var direkte ansatt. Det vil for eksempel kunne være i strid med likebehandlingsprinsippet om en innleid arbeidstaker som inngår i en turnus sammen med innleiers ansatte blir tildelt flere ubekvemme vakter enn de ansatte.

Prinsippet om likebehandling gjelder tilsvarende for avtaler om avvikende arbeidstidsordninger som gjelder hos innleier og som ville omfattet den innleide hvis vedkommende var direkte ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd. At likebehandlingen omfatter både arbeidstidens lengde og plassering innebærer følgelig at den innleide kan omfattes av innleievirksomhetens arbeidstidsordninger som f. eks. forutsetter gjennomsnittsberegning.

Overtid

Det skal videre etter § 14-12a bokstav b gjennomføres likebehandling mht. overtidsarbeid. Særlig relevant er kompensasjon for overtidsarbeid. Den innleide må ikke få en uforholdsmessig overtidsbelastning fordi vedkommende er innleid.

Pause og hvileperiode

Kravet til likebehandling i § 14-12a første ledd bokstav c omfatter pausenes og hvileperiodenes varighet og plassering, dvs. tidspunktet de er lagt til på dagen og i uken. For eksempel må det som et utgangspunkt anses som en fordel å ha ukehvilen i størst mulig utstrekning lagt til helg.

Nattarbeid

Bestemmelsen i § 14-12a bokstav d skal sikre likebehandling når det gjelder nattarbeid. Her vil det være naturlig å vurdere forhold som for eksempel kompensasjon for nattarbeid, både økonomisk og annen kompensasjon. Den innleide må ikke få en uforholdsmessig nattarbeidsbelastning fordi vedkommende er innleid.

Ferie og fridager

Likebehandling etter § 14-12a bokstav e innebærer at utleid arbeidstaker vil ha krav på de ferierettigheter og rett til fridager i forbindelse med helligdager og andre fridager som arbeidstaker ville hatt ved ansettelse hos innleier. Bestemmelsen omfatter bl. a. både feriefritid og opptjening av feriepengene. Den innleide kan i løpet av et år omfattes av flere ulike ferieordninger, men skal alltid behandles som om han eller hun hadde vært ansatt hos innleier, uavhengig av om de opptjente feriepengene fullt ut dekker feriefritiden vedkommende har krav på i det enkelte oppdrag.

Likebehandling med hensyn til fridager omfatter fri på og i tilknytning til bevegelige helligdager og andre offentlige høytidsdager, samt godtgjøring. Dersom det hos innleier for eksempel er bestemt at arbeidstakerne skal ha fri hele påskeuken, har også innleid arbeidstaker krav på fri både hverdager og helligdager denne uken, med den samme godtgjøringen som er bestemt for de ansatte.

Lønn og utgiftsdekning

Likebehandling etter bokstav § 14-12a bokstav f med hensyn til lønn og utgiftsdekning innebærer at den innleide arbeidstaker minst har krav på lønn og utgiftsdekning som vedkommende ville fått ved ansettelse hos innleier. Lønnsbegrepet omfatter alt vederlag for arbeid, uavhengig av i hvilken form den ytes eller opparbeides. Det omfatter faste tillegg på grunnlag av kompetanse og andre personlige kvalifikasjoner, når det er regler, rutiner eller praksis for å gi slike faste tillegg i virksomheten. Det omfatter også uregelmessige tillegg i lønnen. Det kan for eksempel være tillegg som kompenserer for ugunstig arbeidstid eller vanskelig eller ubehagelig arbeid. Lønnsbegrepet omfatter vederlag for arbeid uavhengig av på hvilken måte lønnen opptjenes, og kan også omfatte prestasjonslønn eller akkordlønn, dersom arbeidstaker ville opptjent lønn etter slike prinsipper ved ansettelse hos innleier.

Likebehandlingen skal etter den samme bestemmelsen omfatte dekning av utgifter ved arbeidet, f. eks. til arbeidstøy, kost og losji og eventuelt andre utgifter. Det innebærer at dersom arbeidstaker ville fått dekket sine utgifter ved ansettelse i innleievirksomheten etter gjeldende regler eller praksis, har vedkommende også krav på å få dekket de samme utgifter etter reglene om likebehandling.

Pensjon, forsikringer mv.

Kravet til likebehandling omfatter ikke innleievirksomhetens pensjonsordning.

Kollektive forsikringer er ikke en del av «vederlag for arbeid». Slike ordninger vil derfor falle utenfor lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12a. Dette gjelder ordninger der

arbeidsgiver har inngått avtale om forsikringer på vegne av eller til fordel for en gruppe arbeidstakere, og hvor forsikringspremien oftest betales av arbeidsgiver.

Tilgang til felles goder og tjenester

Arbeidstakere utleid fra bemanningsforetak skal gis adgang til innleiers felles goder og tjenester på like vilkår som direkte ansatt hos innleier, med mindre forskjellsbehandlingen er objektivt begrunnet. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 a andre ledd. Det kan være noe uklart hva som omfattes av begrepet "felles goder og tjenester". Vikarbyrådirektivet nevner kantine, bedriftsbarnehage og transport som eksempler. Bestemmelsen gjelder tilgang til fysiske goder som bedriften tilbyr sine ansatte. Innleide arbeidstakere får ikke bedre rettigheter enn innleierens egne ansatte. Innleide arbeidstakere må godta at ettertraktede felles goder som for eksempel barnehageplass i bedriftsbarnehage tildeles etter vilkår, for eksempel venteliste. Det er innleievirksomheten som skal sørge for at den innleide får tilgang til felles goder og tjenester.

Hva gjelder hvis det også foreligger forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler?

Ved utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak til virksomhet som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift, vil både allmenngjøringen og kravet til likebehandling gjelde. De to regelsettene vil kunne gi ulike rettigheter.

Likebehandlingsprinsippet vil kunne gi bedre lønn enn det som følger av forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler. Det skyldes at det som regel er en tariffavtales minstelønnsatser som er allmenngjort i forskrift, mens det som oftest avtales at direkte ansatte hos innleier skal ha mer enn den aktuelle tariffavtalens minstelønnsatser.

På de områdene hvor det også gjelder forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler, er arbeidstakerne sikret et visst minstenivå på lønn og enkelte andre ytelser. Det kan f. eks. være tillegg til lønnen og dekning av utgifter til reise, kost og losji hvor arbeidsoppdraget gjør overnatting utenfor hjemmet nødvendig. Dette gjelder p.t. etter allmenngjøringsforskriftene for byggeplasser, for private renholdsbedrifter og for skips- og verftsindustrien.

Allmenngjøringsforskriftene kan fravikes dersom arbeidstaker samlet sett får bedre lønns- og arbeidsvilkår etter andre regler eller avtale som gjelder for arbeidsforholdet. Dette følger av særskilte bestemmelser i allmenngjøringsforskriftene.

5.2 Tiltak for å sikre etterlevelse

Det er i arbeidsmiljøloven § 14-12 b og 14-12 c vedtatt lovbestemmelser som skal sikre at de nye reglene om likebehandling følges:

Opplysningsplikt for innleievirksomheten overfor bemanningsforetaket

Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling, arbeidsmiljøloven § 14-12 b. Hvilke opplysninger som er «nødvendige» vil avhenge av den konkrete situasjon, men vil typisk kunne være lov/forskrift, tariffavtale eller personalpolitiske retningslinjer. I mangel av denne type objektive kriterier, vil det være nødvendig for eksempel å opplyse om praksis for avlønning osv. for sammenlignbart arbeid osv., eller rett og slett gi en subjektiv vurdering av hvilke vilkår som ville blitt anvendt ved en ansettelse hos innleier. Poenget er at bemanningsforetaket skal ha et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag til selvstendig å kunne fastsette vilkår i henhold til likebehandlingskravet. De som har befattning med de mottatte opplysningene på vegne av bemanningsforetaket har taushetsplikt, og opplysningene kan ikke brukes til andre formål enn å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling eller å oppfylle opplysningsplikten overfor arbeidstaker.

Opplysningspliktforbemanningsforetaket overfor den ansatte i bemanningsforetaket

Når arbeidstaker ber om det, skal bemanningsforetaket gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstakeren kan vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling. Hva som vil være «nødvendige» opplysninger vil avhenge av den konkrete situasjon. Normalt vil dette omfatte de opplysninger innleievirksomheten har plikt til å gi til bemanningsforetaket som grunnlag for deres fastsettelse av vilkårene. Det vil også kunne være nødvendig å opplyse om eventuelle skjønsmessige vurderinger som ligger til grunn for fastsettelsen av vilkårene.

Innsynsrett for de tillitsvalgte hos innleier

Når tillitsvalgte hos innleier ber om det, skal innleier dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver, arbeidsmiljøloven § 14-12 b. Plikten omfatter bare vilkår som nevnt i § 14-12a første ledd. Det er kun lokale tillitsvalgte, det vil si tillitsvalgte som er ansatt i innleievirksomheten, som har innsynsrett. Begrepet "tillitsvalgte" skal forstås på samme måte som etter arbeidsmiljøloven for øvrig. De tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene, og opplysningene kan ikke brukes til andre formål enn å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling.

Opplysningsplikt for bemanningsforetaket overfor innleier Når innleier ber om det, skal bemanningsforetaket dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med

arbeidstakeren, arbeidsmiljøloven § 14-12 b. Dette må ses i sammenheng med regelen om innsynsrett for de tillitsvalgte og solidaransvar. Innleier har taushetsplikt, og opplysningene kan ikke brukes til andre formål enn å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling eller oppfylle opplysningsplikt overfor tillitsvalgte.

5.3 Solidaransvar for innleier for utbetaling av lønn mv. etter kravet om likebehandling

Solidaransvaret omfatter forfalte krav på lønn, feriepengene og evt. annen godtgjøring etter likebehandlingsprinsippet, opptjent i tilknytning til det aktuelle innleieferholdet. Eventuelle krav på lønn mv. utover hva som følger av kravet om likebehandling omfattes ikke av solidaransvaret.

Solidaransvaret inntreffer så snart arbeidstakers krav er misligholdt. Arbeidstaker må fremme sitt krav skriftlig overfor solidaransvarlig innen en frist på tre måneder etter kravets forfallsdato, hvis ikke bortfaller kravet mot solidaransvarlig. Det er ikke et krav at arbeidstaker først må forsøke å få dekket sitt krav hos arbeidsgiver før solidaransvar kan gjøres gjeldende. Solidaransvarlig skal betale innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

Innleier skal betale feriepengene som er opptjent i tilknytning til kravet samtidig med betalingen av kravet, arbeidsmiljøloven § 14-12 c (1) jf. ferieloven § 11 (6).

Det er inntatt en egen bestemmelse for åpenbare misbrukstilfeller, som fastslår at solidaransvarlig kan nekte å betale kravet dersom arbeidstaker visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. etter likebehandlingsprinsippet helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige. Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.

I samsvar med alminnelig pengekravsrett kan solidaransvarlig kreve regress av bemanningsforetaket.

VEDLEGG

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge
Hjemmel: Fastsatt av Tariffnemda i forskrift av 2016-09-23-1241 med hjemmel av lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5.

Kapittel I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Denne forskriften er fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2016–2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Hvem forskriften gjelder for

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser.

Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

§ 3. Virksomhetens ansvar

Virksomhet som utfører arbeidsoppdrag i samsvar med § 2 har ansvar for at bestemmelsene i denne forskriften gjennomføres. Ansvaret gjelder for arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Kapittel 2. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 4. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører bygningsarbeid, jf. § 2, skal minst ha en lønn per time på:

- For faglærte: kr 197,90
- For ufaglærte uten bransjeerfaring: kr 177,80
- For ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring: kr 185,50.
- For arbeidstakere under 18 år: kr 119,30.
Satsen gjeldende fra 1. juni 2017

§ 5. Regulering av lønn i forskriftens virketid"Tariffnemnda kan endre satsene i § 4 som følger av tariffrevisjoner.

§ 6. 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.

§ 7. Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder nødvendig arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplassen.

Kapittel 3. 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.

Kapittel 4. Ikrafttreden m.m.

§ 9. Ikrafttreden, opphør og endringer

Forskriften trer i kraft straks.

Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO 2016–2018 blir avløst av ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 27. november 2014 nr. 1482 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge oppheves straks.

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett
Fastsatt 22. februar 2008 i medhold av lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 8 syvende ledd og § 9 og lov 22. mai 1902 nr. 10 Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) § 339 nr. 2

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1. Formål

Forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsforskrifter), jf. allmenngjøringsloven § 3.

§ 2. Virkeområde

Forskriften gjelder der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. allmenngjøringsloven § 3. Forskriften griper ikke inn i rettigheter som følger av tariffavtale.

§ 3. Definisjoner

I denne forskrift betyr:

Bestiller: En fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.
Hovedleverandør: Entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget.
Underleverandør: Entreprenør eller leverandør som utfører en del av det oppdraget som er avtalt mellom hovedleverandøren og bestiller.
Tillitsvalgte: Tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

§ 4. Hvem forskriften retter seg mot

Bestiller, hovedleverandør, underleverandør og tillitsvalgte har plikter eller rettigheter etter denne forskriften.

Kapittel 2. Informasjons- og påseplikt

§ 5. Informasjonsplikt

Bestiller skal i kontrakter med entreprenører eller leverandører informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører.

§ 6. Påseplikt

Hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos

virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Bestiller har en tilsvarende påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Denne bestemmelsen gjelder bare der bestiller driver næringsvirksomhet.

På områder som følger av midlertidig forskrift 19. desember 2003 nr. 1595 om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørledningssystemer (midlertidig forskrift) § 1, skal den som eier eller driver petroleumsanlegg eller rørledningssystemer, jf. midlertidig forskrift § 4, ha påseplikt overfor sine leverandører og underleverandører. Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Påseplikten kan oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Kapittel 3. Innsynsrett

§ 7. Gjennomføring av tillitsvalgtes innsynsrett

Dersom tillitsvalgte i hovedleverandørs virksomhet fremmer begjæring om det, skal hovedleverandør dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Dersom det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandør, kan tillitsvalgte hos virksomhetens nærmeste underleverandør kreve dokumentasjon som nevnt i første ledd fra vedkommende underleverandørs underleverandører.

§ 8. Begjæringens form og innhold

Begjæring om innsyn må fremmes skriftlig til egen arbeidsgiver. Begjæringen skal angi hvilket grunnlag den tillitsvalgte har for begjæringen og hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift.

Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal avtale en frist for når

arbeidsgiver plikter å legge frem opplysninger. Fristen skal være på minst tre dager.

§ 9. Fremleggelse av dokumentasjon

Opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister. Personopplysninger og opplysninger som ikke er omfattet av begjæringen om innsyn, skal ikke fremgå av den fremlagte dokumentasjonen.

Dersom opplysningene ikke fremlegges innenfor den fastsatte fristen, jf. forskriften § 8, kan tillitsvalgte kreve opplysningene direkte fra den eller de aktuelle underleverandørene.

Kapittel 4. Behandling av opplysninger

§ 10. Behandling av opplysninger

Opplysninger som er fremkommet som et resultat av oppfølging av påseplikten eller begjæring om innsyn i henhold til forskriften her, kan bare benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter.

Opplysningene skal slettes når behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, herunder dersom opplysningene viser at arbeidstakerne som er omfattet av innsynsbegjæringen får minst de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter.

§ 11. Taushetsplikt

Enhver som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften her, har taushetsplikt om opplysningene.

Taushetsplikten gjelder ikke overfor Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Taushetsplikten gjelder heller ikke overfor rådgivere som er nødvendige for å få språklig, økonomisk, juridisk eller annen faglig bistand. Dersom opplysninger drøftes med rådgivere, gjelder taushetsplikten også for dem.

Kapittel 5. Avsluttende bestemmelser

§ 12. Straff

Forsettelig eller uaktsom overtredelse av § 10 og § 11 straffes med bøter, jf. straffeloven § 339 nr. 2.

§ 13. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 14. mars 2008.

Veiledningtilforskriftominformasjons-ogpåsepliktog innsynsrett

(utgitt av Arbeidstilsynet juli 2008. Det er ikke gjort endringer i forskriften, men veilederens henvisning til allmenngjøringsforskriftene er ikke oppdatert)

Til § 1

Forskriftens generelle formål er å bidra til å sikre etterlevelse av de lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsforskrifter), jf. allmenngjøringsloven § 3.

Til § 2

Første ledd

Forskriften gjelder der det utføres arbeid innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, jf. allmenngjøringsloven § 3.

Det gjelder i dag tre forskrifter om allmenngjøring. Forskrift 21. november 2006 nr. 1291 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge trådte i kraft 1. januar 2007. Dette er den mest omfattende forskriften. Forskriften allmenngjør deler av

Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2006 – 2008 og inneholder minimumsbestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser i hele landet.

Forskrift 26. juni 2006 nr. 703 om allmenngjøring av tariffavtaler på enkelte petroleumsanlegg på land allmenngjør deler av Verkstedsoverenskomsten (VO) 2006 – 2008 og Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2006 – 2008. Forskriften gjelder arbeidstakere som hører inn under disse overenskomstenes virkeområde og som arbeider på et av sju nærmere angitte petroleumsanlegg på land.

Forskrift 26. juni 2006 nr. 704 om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen omfatter allmenngjøring av deler av

Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2006 – 2008 i Oslo og Akershus.

Dersom det blir fastsatt ytterligere allmenngjøringsforskrifter på et senere tidspunkt, vil virkeområdet til forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett automatisk utvides i tråd med de nye allmenngjøringsforskriftenes virkeområde.

Andre ledd

Bestemmelsen presiserer at forskriften ikke er ment å begrense rettigheter som følger av tariffavtaler, f.eks. når det gjelder innsynsrett. Det følger allerede av en del tariffavtaler, blant annet Verkstedsoverenskomsten 2006-2008, at arbeidsgiver har plikt til å dokumentere overfor tillitsvalgte hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder hos underleverandørene.

Til § 3

For å sikre brukervennlighet, avklare tvetydige betegnelser og bidra til at forskriften blir så enkel som mulig, inneholder § 3 definisjoner av enkelte sentrale uttrykk som er brukt i forskriften. Bestiller er definert som en fysisk eller juridisk person som

engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.

Definisjonen sikter til øverste ledd i en kontraktkjede, typisk en byggherre eller en skipsreder som bestiller et skip. Med «oppdrag» menes ethvert oppdrag som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift. Som eksempel på hva som i prinsippet vil kunne omfattes, kan nevnes større oppdrag som oppføring av bygg, bygging av skip, oljerigger eller flyttbare innretninger til bruk i petroleumsvirksomheten. Også mindre oppdrag som renhold og annet vedlikeholdsarbeid vil kunne omfattes.

Definisjonen skal tolkes slik at den også omfatter innleie av arbeidstakere.

Hovedleverandør skal forstås som en entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget.

Etter definisjonen er det avgjørende for å bli definert som hovedleverandør, at en eller flere deler av virksomhetenes forpliktelser etter avtalen med bestiller utføres av underleverandører. Det gjøres oppmerksom på at uttrykket hovedleverandør ofte benyttes i en annen betydning i praksis. Utrykket benyttes gjerne om en som påtar seg det vesentligste av utførelsen av et større oppdrag, som for eksempel bygg eller anlegg eller skipsbygging. Det er viktig å merke seg at dette ikke er noe krav etter forskriftens definisjon.

Underleverandør skal forstås som entreprenør eller leverandør som utfører en del av det oppdraget som er avtalt mellom hovedleverandør og bestiller.

Definisjonen skal tolkes slik at underleverandøren også kan ha egne underleverandører nedover i en kontraktkjede.

Tillitsvalgte skal i forskriften forstås som tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

Det vises til allmenngjøringsloven § 8 femte ledd. Ifølge lovbestemmelsen gjelder innsynsretten for tillitsvalgte som er ansatt hos oppdragsgiver, og som representerer den arbeidstakerorganisasjonen som er part i den tariffavtalen som er grunnlaget for allmenngjøringsforskriften. Se nærmere om hvilke tillitsvalgte som har innsynsrett under merknadene til forskriften § 7.

Til § 4

Bestemmelsen angir hvem som pålegges plikter eller rettigheter etter forskriften, det vil si bestiller, hovedleverandør, underleverandør og tillitsvalgte. Se forskriften § 3 og merknadene til bestemmelsen om den nærmere forståelsen av uttrykkene.

Til § 5

Ifølge bestemmelsen skal bestiller i kontrakter med entre-

prenører eller leverandører informere om at virksomhetenes arbeidstakere minst skal ha lønns- og arbeidsvilkår etter gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Den samme informasjonsplikten skal gjelde for entreprenører eller leverandører når disse inngår kontrakter med underleverandører. Bestillers innformasjonsplikt er ment å gjelde for alle som omfattes av forskriftens definisjon av bestiller, dvs. også der bestiller ikke driver næringsvirksomhet. Se til sammenligning om påseplikten nedenfor.

Det vil være hensiktsmessig at informasjonen viser til den relevante allmenngjøringsforskriften og angir hvem som er tilsynsmyndighet.

Forskriften § 5 erstatter bestemmelsen i forskrift 21. april 1995 nr. 377 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser (byggherreforskriften) § 10A vedrørende informasjon om lønns- og arbeidsvilkår.

Til § 6

Første ledd

Bestemmelsen pålegger hovedleverandør plikt til å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Hovedleverandørens påseplikt skal omfatte alle ledd i kjeden av underleverandører som utfører arbeid som er dekket av en allmenngjøringsforskrift. Bakgrunnen er behovet for vern også av de arbeidstakerne som er ansatt hos underleverandører lengst ned i kontraktkjeden. Påseplikten skal også omfatte innleide arbeidstakere, jf. § 3 og merknadene til bestemmelsen.

Andre ledd

I henhold til andre ledd har bestiller plikt til å påse at entreprenører og leverandører som ikke benytter underleverandører følger allmenngjøringsforskrifter. Begrunnelsen er særlig å hindre at det skal være mulig å omgå påseplikten ved å endre organiseringen av oppdraget, for eksempel ved at oppdrag spres mellom en rekke sideordnede leverandører. Denne påseplikten gjelder bare der bestilleren driver næringsvirksomhet, jf. andre ledd andre punktum.

Tredje ledd

I tredje ledd er det gitt en særregel for petroleumssektoren. Bestemmelsen innebærer at den som eier eller driver petroleumsanlegg eller rørledningssystemer skal ha påseplikt etter forskriften på områder som omfattes av midlertidig forskrift 19. desember 2003 nr. 1595 om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørsystemer, og er en forskriftsfesting av praksis som er ført på deler av dette området. Bakgrunnen er behovet for å harmonisere påseplikten etter allmenngjøringsloven med den allerede gjeldende

påseplikten som vedrører helse-, miljø og sikkerhet innenfor midlertidig forskrifts virkeområde. Ved fortolkning av begrepet «den som eier eller driver», legges til grunn samme forståelse som følger av midlertidig forskrift § 4. Dette innebærer at det normalt vil være operatørselskapene, f.eks. StatoilHydro som operatør på Melkøya, som er pliktsubjektet. Også her skal påseplikten omfatte alle ledd i kjeden av leverandører, herunder hovedleverandører og underleverandører som utfører arbeid som er dekket av en allmenngjøringsforskrift, herunder innleide arbeidstakere.

Fjerde ledd

Fjerde ledd presiserer nærmere hva som ligger i påseplikten. Ifølge bestemmelsen er påseplikten en plikt til å iverksette systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at arbeidstakere hos oppdragstakere har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter, men uten at hovedleverandør, bestiller eller den som eier eller driver petroleumsanlegg eller rørledningssystemer (heretter omtalt med samlebetegnelsen oppdragsgiver) selv får et direkte ansvar for arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Dette ansvaret skal fremdeles ligge på arbeidsgiver.

Påseplikten vil etter fjerde ledd andre punktum kunne oppfylles for eksempel ved at oppdragsgiver informerer om gjeldende allmenngjøringsforskrifter, stiller som kontraktsvilkår at oppdragstaker etterlever slike forskrifter, og ved stikkprøver innhenter dokumentasjon på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Slik dokumentasjon vil kunne innhentes på grunnlag av en kontraktsforpliktelse for underentreprenører/underleverandører til å fremlegge egnet dokumentasjon på forespørsel.

Det angitte eksemplet i forskriften må forstås slik at dersom oppdragsgiver på en tilfredsstillende måte har gjennomført et system i tråd med eksemplet, vil påseplikten måtte anses som oppfylt. Det åpnes imidlertid for at det kan tenkes alternative systemer og rutiner som vil kunne oppfylle forskriftens krav om å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleveres.

Forskriften gir med andre ord virksomhetene et visst skjønnsmessig spillerom. Eksempelvis vil det neppe være behov for at oppdragsgiver går like omfattende til verks der leverandør/underleverandør gjennom tidligere samarbeid er godt kjent for oppdragsgiver som en seriøs og lovlydig virksomhet. I alle tilfeller må det anses som et minimumskrav at oppdragsgiver har god oversikt over og kan redegjøre for hvilke virksomheter som er leverandører og underleverandører. Selv om det ikke stilles noe formelt krav om dette i forskriften, understrekes det at det i mange tilfeller vil være

hensiktsmessig at oppdragsgiver kontraktsfester at manglende etterlevelse av allmenngjøringsforskrifter er et kontraktsbrudd som vil bli sanksjonert, f.eks. gjennom at vederlag vil bli holdt tilbake. Flere virksomheter har rutinemessig slike kontraktsklausuler allerede i dag.

En nærliggende konsekvens av at oppdragstaker ikke oppfylder sine forpliktelser i henhold til allmenngjøringsforskrifter, kan være at oppdragsgiver ikke vil ønske å inngå ytterligere avtaler med den aktuelle virksomheten. Selv om det ikke er innført noen varslingsplikt, bør oppdragsgivere dessuten melde fra til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet dersom det oppdages brudd på allmenngjøringsforskrifter eller det foreligger en begrunnet mistanke om slike brudd.

I henhold til allmenngjøringsloven § 8 første og andre ledd skal Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet føre tilsyn med at påseplikten etterleveres. Dersom det avdekkes brudd, vil etatene kunne ta i bruk sine ordinære virkemidler, det vil si pålegg, tvangsmulkt og stansing.

Som nevnt innebærer ikke påseplikten at oppdragsgiver skal overta arbeidsgivers ansvar for å sørge for at arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal fortsatt føre tilsyn med at arbeidsgiver følger opp dette ansvaret. Plikten strekker seg heller ikke så langt som til å gå inn i underleverandørers virksomhet for å "etterforske" hva som er de reelle forhold ved mistanke om for eksempel doble sett kontrakter eller lignende. Disse grensedragningene innebærer blant annet at det vil kunne tenkes tilfeller der tilsynsetatene avdekker brudd på allmenngjøringsforskrifter, men uten at det samtidig kan konstateres brudd på påseplikten.

Som et eksempel på en mulig modell for å gjennomføre påseplikten, kan det vises til den angitte kontraktsklausulen i rundskriv Nr.2/2005 Lønns- og arbeidsvilkår for arbeidrar som utfører tenestekontraktar og bygge- og anleggskontraktar for staten, se nedenfor. Det gjøres oppmerksom på at rundskrivet som implementerte ILO-konvensjon nr. 94 om arbeiderklausuler i offentlige arbeidskontrakter for staten, nylig er erstattet av forskrift 8. februar 2008 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Klausulen går noe lenger enn det som kreves i henhold til påseplikten idet den også regulerer sanksjonsspørsmålet. Klausulen har følgende utforming: "Leverandøren skal syte for at tilsette i eigen organisasjon og tilsette hos eventuelle underleverandørar ikkje har dårlegare løns- og arbeidsforhold enn det som følgjer av [...]. Dette gjeld berre for tilsette som direkte medverkar til å oppfylle kontrakten. Leiaren av verksemda er ansvarleg for at denne regelen vert etterlevd.

Alle avtaler leverandøren inngår som inneber utføring

av arbeid under denne kontrakten skal innehalde tilsvarende føresegnar.

Dersom leverandøren ikkje etterlever klausulen, har oppdragsgjevaren rett til å halde tilbake delar av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdet er i orden. Summen som blir tilbakeholden skal svare til ca. 2 gonger innsparinga for arbeidsgjevaren.

Leverandøren skal på oppmoding leggje fram dokumentasjon om dei løns- og arbeidsvilkåra som vert nytta. Dokumentasjonsplikta omfattar også underentreprenørar (underleverandørar).»

Til § 7

Første ledd

Innsynsretten er som hovedregel lagt til tillitsvalgte hos hovedleverandør. Det vises til definisjonen av tillitsvalgte i § 3, hvoretter tillitsvalgte skal forstås som tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen, og merknadene til bestemmelsen over. Dersom det er flere tillitsvalgte med innsynsrett hos hovedleverandør forutsettes det at krav om innsyn koordineres, f.eks. slik at innsynsretten utøves av en hovedtillitsvalgt.

Innsynsretten skal gjennomføres ved at hovedleverandør, dvs. den tillitsvalgtes arbeidsgiver, etter begjæring fra den tillitsvalgte skal dokumentere at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Forskriften innebærer at hovedleverandør får plikt til å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår fra underleverandører og videreformidle disse til tillitsvalgte i virksomheten, dersom de tillitsvalgte krever dette. På tilsvarende måte som for påseplikten, vil det kunne være hensiktsmessig at oppdragsgivere kontraktsregulerer plikten til å utlevere opplysninger, eventuelt også den nærmere fremgangsmåten for innsamling og utlevering av opplysninger, samt eventuelle sanksjoner dersom plikten ikke oppfylles.

Innsynsretten skal gjelde nedover i hele kontraktkjeden. I likhet med påseplikten skal innsynsretten også gjelde for innleide arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

Andre ledd

Unntaket i andre ledd retter seg mot tilfeller der hovedleverandørvirksomheten ikke har tillitsvalgte i forskriftens forstand, dvs. tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen. Ifølge forskriften skal innsynsretten i disse tilfeller flyttes et ledd ned i kontraktkjeden til eventuelle slike tillitsvalgte hos hovedleverandørens nærmeste underleverandør. Hensikten med bestemmelsen er blant annet å hindre omgåelser av innsynsretten gjennom

såkalt administrativ entrepriser, der den som har kontrakt med byggherren og således er hovedleverandør etter forskriften, ikke har egne ansatte.

Til § 8

Første ledd

Innsynsbegjæringen skal fremmes skriftlig overfor hovedleverandør/ tillitsvalgtes arbeidsgiver.

Begjæringen skal angi grunnlaget for innsynsretten. Dette innebærer at den tillitsvalgte skal opplyse om sin tilknytning til den aktuelle tariffavtalen og vise til hvilken allmenngjøringsforskrift som regulerer de lønns- og arbeidsvilkår det kreves innsyn i. Innsynsbegjæringen skal videre angi hvilke virksomheter og arbeidstakergrupper den gjelder. Det kan bare kreves innsyn i lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som utfører arbeid som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift.

Andre ledd

For å sikre at innsynsretten blir et effektivt virkemiddel til å kontrollere at allmenngjøringsforskrifter etterleveres, må opplysningene utleveres så snart som mulig etter at innsynsbegjæringen er fremsatt. I henhold til andre ledd skal det fastsettes en frist for utlevering av opplysninger i innsynsbegjæringen. Det er lagt opp til en viss fleksibilitet ved at fristen skal avtales mellom den tillitsvalgte og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, men slik at fristen likevel skal være på minimum tre dager. Se under merknadene til § 9 andre ledd om mulige konsekvenser dersom partene ikke skulle greie å komme frem til en avtalt frist.

Til § 9

Første ledd

Ifølge bestemmelsen kan de tillitsvalgte kreve fremlagt kopi av arbeidsavtaler, lønns slipper og timelister. Dette er den samme dokumentasjonen som Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet normalt krever fremlagt.

For å ivareta personvernmessige og konkurransemessige hensyn, presiserer forskriften at dokumentasjon ikke skal inneholde opplysninger utover de som direkte er omfattet av innsynsbegjæringen.

Som hovedregel skal dokumentasjonen heller ikke omfatte opplysninger som kan knyttes til enkeltpersoner. Dette innebærer at opplysningene som leveres ut skal være anonymiserte, for eksempel ved at personopplysningene er sladdet. Begrunnelsen er hensynet til å kunne sikre arbeidstakernes personvern.

Datatisynet har lagt til grunn at det i virksomheter med få ansatte ikke vil være mulig med en reell anonymisering. Dette gjelder for grupper på fem ansatte eller færre innenfor samme

stillingskategori. Datatilsynet har i disse tilfellene satt som forutsetning at de som får innsyn i opplysningene pålegges taushetsplikt. For blant annet å ivareta dette, har forskriftsutkastet særlige regler om taushetsplikt, se nærmere nedenfor.

Andre ledd

Dersom hovedleverandør ikke oppfylder plikten til å frem-skaffe opplysningene innen den fastsatte fristen, jf. § 8, har de tillitsvalgte i henhold til andre ledd adgang til å kreve opp-lysningsdirekte fra de aktuelle underleverandørene. Dette må også gjelde dersom det skulle vise seg vanskelig å få til en avtale med arbeidsgiver om en frist. De tillitsvalgte vil også kunne varsle tilsynsmyndighetene ved manglende utlevering av opplysninger.

Dersom det er underleverandører som ikke oppfylder plikten til å fremlegge opplysninger, vil det være naturlig at hovedleverandør varsler Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet, slik at tilsynsmyndighetene kan følge opp saken. Som omtalt foran kan det dessuten være hensiktsmessig at partene regulerer i kontrakt hva som skal være konsekvensen av å ikke etterkomme en innsynsbegjæring.

Til § 10

For å sikre en forsvarlig behandling av opplysninger og ivareta personvernmessige og konkurransemessige hensyn, oppstiller bestemmelsen krav til håndtering av opplysninger som fremkommer på grunnlag av påseplikten og innsynsretten.

Første ledd

Bestemmelsen presiserer at påseplikten og innsynsretten bare skal kunne benyttes til å undersøke om lønns- og arbeidsvilkår er i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Påseplikten og innsynsretten skal med andre ord ikke kunne brukes til andre formål enn det som er nevnt i bestemmelsen. Det betyr at det vil være i strid med forskriften dersom for eksempel informasjon oppdragsgiver får på grunnlag av sin påseplikt benyttes i anbudskonkurranser, eller dersom informasjon de tillitsvalgte får på grunnlag av innsynsretten benyttes til å iverksette boikott eller som ledd i egne lønnsforhandlinger.

Andre ledd

Bestemmelsen fastsetter at opplysningene skal slettes så snart behovet for opplysningene ikke lenger er til stede, herunder dersom det fremgår av den fremlagte dokumentasjonen at allmenngjøringsforskrifter er fulgt.

Til § 11

Første ledd

Både tillitsvalgte og oppdragsgivere som mottar opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i medhold av forskriften skal ha

taushetsplikt, jf. § 11. Begrunnelsen er for det første personvern hensyn og hensynet til effektiv konkurranse mellom virksomhetene. Taushetsplikten er i tillegg ment å medvirke til at innsynsretten og påseplikten ikke skal utgjøre et uproporsjonalt tiltak etter EØS-retten.

Andre ledd

Bestemmelsen presiserer at taushetsplikten ikke skal gjelde overfor Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Det følger av forskriftens system at den tillitsvalgte også vil kunne diskutere saken med egen arbeidsgiver uten hinder av taushetsplikten. Ofte vil det dessuten kunne dreie seg om en hovedleverandør med flere tillitsvalgte som vil ha samme rett til innsyn etter forskriften (f.eks. klubben, varatillitsvalgte osv.). Disse tillitsvalgte vil kunne drøfte saken fullt ut med hverandre.

Det legges til grunn at de tillitsvalgte i de aller fleste tilfeller vil kunne få nødvendig juridisk, språklig, økonomisk eller annen faglig bistand fra andre, herunder fra egen organisasjon, uten å måtte formidle taushetsbelagte opplysninger. Det vil for eksempel ikke være problematisk i forhold til taushetsplikten å utlevere arbeidskontrakter til eventuelle oversettere dersom både personnavn og andre personopplysninger samt virksomhetsnavn er sladdet.

I forskriften § 11 andre ledd andre punktum åpnes det likevel for å kunne drøfte taushetsbelagte opplysninger med rådgivere med juridiske, økonomiske, språklige eller annen faglig kunnskap, herunder tariffavtalekompetanse. Bestemmelsen presiserer at rådgiverne i slike tilfeller skal ha tilsvarende taushetsplikt som de tillitsvalgte.

Det understrekes at taushetsplikten heller ikke er ment å være til hinder for at oppdragsgiver følger opp påseplikten nedover i en kontraktkjede.

Til § 12

Bestemmelsen fastsetter at brudd på forskriften §§ 10 og 11 er straffesanksjonert. Dette innebærer blant annet at den som uaktsomt eller forsettlig sprer opplysninger vedkommende har mottatt i forbindelse med gjennomføring av innsynsretten eller påseplikten kan straffes med bøter. Tilsvarende gjelder ved bruk av opplysningene til formål som ikke omfattes av forskriften. Hjemmelsbestemmelsen for straff er den generelle straffebestemmelsen i straffeloven § 339 nr. 2 som regulerer straff ved brudd på forskrifter.

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Hjemmel: Fastsatt ved kgl.res. 8. februar 2008 med hjemmel i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser § 7.

Fremmet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet).

Tilføyd hjemmel: Delegeringsvedtak 11. februar 2011 nr. 150.

Endringer: Endret ved forskrifter 25 jan 2010 nr. 66, 15 nov 2011 nr. 1104, 21 nov 2011 nr. 1118, 3 mars 2014 nr. 249, 21 mai 2014 nr. 673 (bortfalt) jf 10 juni 2014 nr. 719. 4 feb 2016 nr. 98.

Rettelser: 01.07.2012 (hjemmel), 25.07.2016 (§ 6 første ledd), 01.01.2017 (hjemmel)

§ 1. Formål

Forskriften skal bidra til at ansatte i virksomheter som utfører tjenester og bygge- og anleggsarbeider for offentlige oppdragsgivere, ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler.

§ 2. Definisjoner

Definisjonene i forskrift 7. april 2006 nr. 402 om offentlige anskaffelser og forskrift 7. april 2006 nr. 403 om innkjøpsregler i forsyningssektorene gjelder tilsvarende.

§ 3. Oppdragsgivere som er omfattet av forskriften

Forskriften gjelder statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer.

§ 4. Kontrakter som er omfattet av forskriften

Forskriften får anvendelse på tildeling av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter som overstiger 1 million kroner ekskl. mva. for statlige myndigheter og 1,55 millioner kroner ekskl. mva. for andre oppdragsgivere.

Nærings- og fiskeridepartementet kan endre disse terskelverdiene.

§ 5. Krav til kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår

Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med denne bestemmelse.

På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende

landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

§ 6. Krav til informasjon

Oppdragsgiver skal i kontrakten kreve at leverandøren og eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere at krav til lønns- og arbeidsvilkår som nevnt i 5 er oppfylt. Oppdragsgiver skal i kontrakten forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner, dersom leverandøren eller eventuelle underleverandører ikke etterlever vilkårene i § 5. Sanksjonen skal være egnet til å påvirke leverandøren eller underleverandøren til å oppfylle vilkårene.

Oppdragsgiver skal i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget opplyse om at kontrakten vil inneholde krav om lønns- og arbeidsvilkår, dokumentasjon og sanksjoner i samsvar med denne forskriften.

§ 7. Kontroll

Oppdragsgiver skal gjennomføre nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Graden av kontroll kan tilpasses behovet i vedkommende bransje, geografiske område mv.

§ 8. Ikraftsetting

Forskriften gjelder fra 1. mars 2008.

Fakta om forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (utgitt av Forbruker- og administrasjonsdepartementet. Faktaskriveterikkeoppdatert med endringen av forskriften § 5 i 2011 og nye terskelverdier fastsatt i 2014)

En ny forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter er vedtatt ved kongelig resolusjon av 8. februar 2008. Forskriften har hjemmel i lov av 16. juni 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser § 11a.

Hva er bakgrunnen for forskriften?

Formålet med den nye forskriften er å hindre utnyttning av arbeidskraft. Her har det offentlige som oppdragsgiver et særskilt ansvar for å opptre seriøst og motvirke sosial dumping. Det er viktig at det offentlige stiller krav til arbeidsstandarder og til arbeidsmiljøet for arbeidstakerne som medvirker til å løse offentlige oppdrag.

Norge er allerede forpliktet etter ILO -konvensjon nr. 94 til å pålegge sentrale statlige myndigheter å ta med arbeidsklausuler i sine kontrakter. Klausulene skal sikre arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som holdes på et normalt nivå for sammenlignbart arbeid. Konvensjonen er gjennomført i norsk rett ved rundskriv, men dette gjelder utelukkende statlige myndigheter, dvs. departementene og underliggende forvaltningsorganer.

Sosial dumping kan imidlertid være et problem også ved kontrakter som andre offentlige myndigheter inngår. Samtidig har Arbeidstilsynet rapportert om et økt omfang av brudd på reglene om arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder først og fremst i byggebransjen, men også i for eksempel rengjøringsbransjen, hotell- og restaurasjonsbransjen og ikke minst landbruket, er det avdekket tilfeller av sosial dumping.

Regjeringen finner på denne bakgrunnen at det er mest formålstjenlig med et felles rettslig grunnlag og felles regler for offentlige arbeidsklausuler. Derfor pålegges samtlige offentlige oppdragsgivere med den nye forskriften å ta med slike arbeidsklausuler i sine kontrakter om bygge- og anleggsarbeider. Dette er i tråd med Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og oppfyller samtidig målsetningene i Soria Moria-erklæringen.

Hva er innholdet i den nye forskriften?

Forskriften pålegger offentlige oppdragsgivere å ta med arbeidsklausuler i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og

bygge- og anleggsarbeider. Klausulene skal sikre de enkelte arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Klausulene skal gjelde både ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten. Dette gjelder også arbeid som utføres for norske oppdragsgivere i utlandet.

Forskriften pålegger oppdragsgivere å stille krav om at leverandøren og eventuelle underleverandør på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til sine ansatte.

For at forskriften skal være et effektivt virkemiddel mot sosial dumping er det viktig med en god oppfølging av klausulen. Oppdragsgivere pliktes derfor til å gjennomføre nødvendig kontroll for å sjekke om krav til lønns- og arbeidsvilkår faktisk blir overholdt. Oppdragsgiver må også forbeholde seg retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom dette ikke er tilfellet. Oppdragsgivere må etter forskriften ta inn informasjon om kontraktklausulen i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget.

Når trer forskriften i kraft?

Forskriften trer i kraft 1. mars 2008.

Forskriften gjelder for anskaffelser som utlyses etter denne datoen, og oppdragsgivere må for slike kontrakter ta inn informasjon om kontraktklausulen i kunngjøringen eller konkurransegrunnlaget.

Hvem gjelder forskriften for?

Forskriften gjelder for samtlige oppdragsgivere i den offentlige sektor, dvs. statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer. Dette gjelder uansett om disse oppdragsgivere er omfattet av den klassiske forskriften eller forsyningsforskriften. Derimot gjelder forskriften ikke private forsyningsforetak.

Hvilke kontrakter gjelder forskriften og med hvilke terskelverdier?

Forskriften gjelder for kontrakter om bygge- og anleggsarbeider og tjenester – både prioriterte og uprioriterte. Dette gjel-

der likevel kun når kontrakten overstiger en viss terskelverdi. At det er fastsatt en slik terskelverdi er begrunnet i at det ikke bør stilles for store krav til bruk av ressurser og oppfølging av kontrakter med lav verdi.

EØS -terskelverdien for tjenester synes å være en tilrådelig grense.

Terskelverdien for både kontrakter om tjenester og bygge- og anleggsarbeider er derfor fastsatt til:

- 1.050.000 kroner for statlige myndigheter.
- 1.650.000 kroner for andre oppdragsgivere.

Dette svarer til de nye terskelverdiene som forventes å tre i kraft 1. april 2008. Departementet har valgt å anvende disse nye terskelverdier i ILO-forskriften allerede fra 1. mars hvor denne forskriften trer i kraft.

Hva er «normalt lønnsnivå»?

Med «normalt lønnsnivå» menes at samlede lønns- og arbeidsvilkår skal holdes på et normalt nivå for sammenliknbart arbeid i vedkommende bransje og geografisk område. Det er for eksempel tilstrekkelig at lønns- og arbeidsvilkårene ikke er dårligere enn det minimumsnivået som følger av en aktuell tariffavtale eller en bestemmelse om allmenngjøring. Foreligger det en allmenngjort tariffavtale, vil det være lønnsnivået i denne avtalen som blir lagt til grunn for hva som er normalt nivå.

I andre situasjoner, vil det ofte foreligge én eller flere aktuelle tariffavtaler. Der det foreligger kun én aktuell tariffavtale, vil lønnsnivået i denne avtalen være aktuell sammenligningsgrunnlag for det som må betraktes som normalt nivå. I de tilfeller der det i et fag eller i en sektor eksisterer flere ulike tariffavtaler, er det relevant å se hen til alle de ulike avtalene som sammenligningsgrunnlag.

Dette siden alle tariffavtaler vil ha karakter av å være normgivende. Eksisterer det parallelle tariffavtaler, er det rimelig å anse at det normale lønnsnivået spenner over nivåene i de ulike tariffavtalene. Forskriften viser til tariffavtaler som er landsomfattende. I den utstrekning det foreligger lokale tariffavtaler, kan disse være relevante i vurderingen av hva som er normalt for vedkommende sted og yrke.

Utenfor områder der det foreligger aktuelle tariffavtaler eller en allmenngjort tariffavtale, må det gjøres mer skjønnsmessige vurderinger av hva som anses for et normalt lønnsnivå for vedkommende sted og yrke.

Forskriften gjelder også for arbeide som utføres i utlandet. Dersom arbeidet for eksempel skal utføres i Polen, vil det være de normale lønns- og arbeidsvilkårene i Polen som skal legges til grunn.

Hva dekker «lønns- og arbeidsvilkår» i forhold til tariffavtaler?

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

Kjernen vil i imidlertid være tariffavtalens lønns- og arbeidstidsbestemmelser.

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

I denne sammenheng kan det vises til utlendingsforskriftens bestemmelser om vilkår for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse og praksis fra Utlendingsdirektoratet. Det vises også til praksis fra Tariffnemnda etter allmenngjøringsloven, der det er allmenngjort bestemmelser om arbeidstid, dekning av utgifter til reise, kost og losji i forbindelse med arbeidsoppdrag der overnatting utenfor hjemmet er nødvendig og krav til spise- og hvilerom, for å sikre formålet om likeverdige lønns- og arbeidsvilkår. Dette er bestemmelser som faller inn under kategorien «arbeidsvilkår», og som er av stor betydning i arbeidsforholdet.

Hvordan skal oppdragsgivere gjennomføre kontroll og oppfølging?

Oppdragsgiver skal gjennomføre den nødvendige kontroll for å sjekke om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Det kan for eksempel være kontroll i form av at leverandøren skal fremlegge dokumentasjon på de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for de som skal utføre oppdraget. Kontrollen kan gjerne skje ved bruk av stikkprøver.

Oppdragsgiver kan imidlertid tilpasse bruken av ressurser og graden av kontroll til behovet i vedkommende bransje, geografiske område mv. Bakgrunnen er at kostnadene ved å føre kontroll ikke skal overstige de gevinster som oppnås. Det betyr at det er oppdragsgiver som etter en konkret vurdering av behovet bestemmer når og hvor ofte det skal utføres kontroll. Det er imidlertid naturlig at det oftere føres kontroll i områder og bransjer der en er kjent med at sosial dumping er et problem. Tilsvarende bør det brukes mindre ressurser til kontroll der for eksempel oppdragsgiver ikke har grunn til å anta at leverandøren opererer med uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Det skal understrekes at oppdragsgiver løpende – og ikke bare ved kontraktens inngåelse – må foreta en slik vurdering av behovet for kontroll. Oppdragsgiver må i den

forbindelse ta høyde for eventuelle endringer som skjer i det geografiske område eller i bransjen.

Hvem skal gjennomføre kontroll med underleverandører?

Ifølge den nye forskriften er det utelukkende oppdragsgiver som plikter å føre kontroll – også i forhold til underleverandører. Det betyr blant annet at oppdragsgivere også kan kreve at eventuelle underleverandører på forespørsel må dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som medvirker til å oppfylle kontrakten.

Hovedleverandøren blir altså ikke pålagt noen kontrolloppgave overfor underleverandører gjennom denne forskriften. Ovedleverandøren vil imidlertid alltid være ansvarlig for oppfyllelsen av kontrakten overfor oppdragsgiver. Dette innebærer at hovedleverandøren også blir ansvarlig for arbeid som utføres av underleverandørene.

Hovedleverandørene må derfor sørge for egnede metoder for å sikre at underleverandørene opererer med normale lønns- og arbeidsvilkår.

Forskriften vil på noen områder være overlappende med forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett ved allmenngjøring av tariffavtaler som er under utarbeiding av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Departementet legger til grunn at den kontroll og rapportering som må til for å oppfylle påseplikten normalt vil gi den dokumentasjon en offentlig oppdragsgiver kan kreve etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Hvem kan påberope seg kontrollplikten?

Det er oppdragsgiver som skal gjennomføre den nødvendige kontrollen ut fra en vurdering av behovet i vedkommende område eller bransje. Det vil si at det er oppdragsgiver som vurderer når og i hvilket omfang kontroll er nødvendig. Tredjepart, for eksempel den enkelte arbeidstaker, kan altså ikke direkte kreve at oppdragsgiver utfører kontroll. Det er imidlertid intet til hinder for at tredjepart gjør oppdragsgiver oppmerksom på at leverandører i konkrete tilfeller opererer med uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Mottar oppdragsgiver en slik henvendelse av seriøs karakter må oppdragsgiver ta det alvorlig, og det må inngå med betydelig vekt i oppdragsgivers vurdering av om det er nødvendig å foreta kontroll. Det bemerkes i den forbindelse, at oppdragsgivers manglende kontroll etter omstendighetene vil kunne anses som et brudd på forskriften.

Hva skal oppdragsgiver gjøre dersom en leverandør ikke overholder klausulen om lønns- og arbeidsvilkår – hvilke sanksjoner kan anvendes?

Forskriften krever at oppdragsgiver skal betinge seg retten til

å gjennomføre nødvendige sanksjoner dersom en leverandør ikke overholder klausulen om lønns- og arbeidsvilkår. Disse skal være egnet til å påvirke leverandøren eller underleverandøren til å oppfylle kontrakten.

Forskriften sier ikke noe om hvilke typer sanksjoner oppdragsgiver kan anvende. Det skyldes at ulike sanksjonsmodeller kan være egnet for ulike kontraktstyper og i ulike situasjoner. En mulig sanksjon kan være at oppdragsgiver holder tilbake deler av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdene er i orden. En kontraktsklausul om sanksjon kan for eksempel formuleres på følgende måte:

«Dersom leverandøren ikke etterlever klausulen, har oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktssummen til det er dokumentert at forholdene er i orden. Summen som blir tilbakeholdt skal svare til ca. 2 ganger innsparingen for arbeidsgiveren».

Hva skjer dersom oppdragsgiver ikke medtar en klausul om lønns- og arbeidsvilkår?

Dersom oppdragsgiver ikke tar med en klausul og lønns- og arbeidsvilkår i konkurransegrunnlaget vil det være et brudd på forskriften.

Brudd på denne forskriften er sammenlignbare med andre brudd på anskaffelsesregelverket. I forskrift om offentlige anskaffelser står det for eksempel at oppdragsgiver skal kreve at samtlige norske leverandører fremlegger en skatteattest og en HMS-egenerklæring.

Det vil tilsvarende være et brudd på denne forskriften dersom oppdragsgiver glemmer å be om disse dokumentene. Innkjøpsregelverket regulerer ikke uttrykkelig hvilke konsekvenser hvert enkelt type brudd får. Det følger derimot av generelle prinsipper at visse type brudd kan korrigeres av oppdragsgiver underveis i en konkurranse, mens andre brudd vil føre til at konkurransen må avlyses og/eller at bruddet gir en eller flere av partene krav på erstatning.

Ved mistanke om overtredelse av forskriften er det mulig å bringe inn oppdragsgiveren for tingsretten eller å sende inn en klage til Klagenemnda for offentlige anskaffelser.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) LOV-1993-06-04-58, sist endret 01.01.2014

§ 1. Lovens formål

Lovens formål 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.

§ 2. Lovens virkeområde

1. (Arbeidstakere i Norge)

Loven gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge. Departementet gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

2. (Arbeidstakere på skip m.v.)

Loven omfatter arbeidstakere på skip og flyttbare innretninger under norsk flagg. Loven gjelder likevel ikke for arbeidstakere på skip i norsk internasjonalt skipsregister etter lov av 12. juni 1987 nr. 48.

3. (Petroleumsvirksomhet)

Loven omfatter petroleumsvirksomhet som foregår i indre norsk farvann, i norsk sjøterritorium og på den norske del av kontinentalsokkelen, for så vidt gjelder undersøkelse, leteboring, utvinning, utnyttelse og rørledningstransport samt innretninger til bruk for slik virksomhet. Med disse begrensningene gjelder loven også for flyttbare innretninger under fremmed flagg. Loven omfatter bemannede undervannsoperasjoner i petroleumsvirksomheten utført fra fartøy eller innretning.

Departementet kan bestemme at loven skal omfatte petroleumsvirksomhet som foregår under norsk flagg på et annet lands kontinentalsokkel, samt fartøy under fremmed flagg som driver konstruksjons-, rørleggings- eller vedlikeholdsaktivitet på norsk sokkel.

Loven kommer også til anvendelse på virksomhet og innretninger som nevnt i nr. 3 første ledd på område utenfor kontinentalsokkelen så langt dette følger av folkeretten eller særskilt avtale med fremmed stat.

4. (Svalbard)

Loven gjelder ikke for Svalbard.

5. (Interlegal ufravikelighet)

Loven omfatter arbeidsforhold som nevnt i denne paragraf selv om arbeidsforholdet for øvrig er regulert av et annet lands rett.

§ 3. Tariffnemnda

Kongen oppnevner en tariffnemnd. Tariffnemnda skal ha en leder og 4 andre faste medlemmer. Medlemmene, med personlige varamedlemmer, blir oppnevnt for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser.

I tillegg oppnevner departementet ett medlem fra den organisasjon som fremmer krav overfor nemnda og ett medlem fra dennes tariffmotpart i den tariffavtalen som kreves allmenngjort, såfremt ikke begge parter er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda, jf. første ledd. Disse medlemmene oppnevnes for den enkelte sak etter forslag fra partene.

§ 4. Krav om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

For at Tariffnemnda skal ta et krav om allmenngjøring av en tariffavtale til behandling, er det et vilkår at kravet er fremsatt av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 11 nr. 1. Bare slike organisasjoner kan kreve at nemnda realitetsbehandler et krav om allmenngjøring.

Organisasjon som nevnt i første ledd, må fremlegge dokumentasjon som gir grunn til å tro at lovens vilkår for å treffe vedtak om allmenngjøring er oppfylt, jf. § 5.

Tariffnemnda kan av eget tiltak treffe vedtak om allmenngjøring dersom allmenne hensyn krever slik regulering.

§ 5. Vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje, med de begrensninger som følger av eller i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-7.

Tariffnemnda kan treffe slikt 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.

§ 6. Vedtakets innhold

Vedtaket om allmenngjøring etter § 5 kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. I særlige tilfeller kan Tariffnemnda fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

Dersom Tariffnemnda finner det nødvendig å fastsette lønns- og arbeidsvilkår på områder som også er regulert i annen lovgivning, skal dette begrunnes særskilt.

I tillegg til de opplysninger som er nevnt i forvaltningsloven § 38 første ledd bokstavene a og b, skal nemndas vedtak inneholde:

- a) en nærmere angivelse av de tariffavtalebestemmelser som allmenngjøres og de bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som fastsettes i medhold av første eller andre ledd foran,
 - b) bestemmelser om tidspunktet for vedtakets ikrafttreden.
- De lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i Tariffnemndas vedtak, skal gjelde som ufrevikelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker som omfattes av vedtaket og dennes arbeidsgiver.

§ 7. Vedtakets gyldighetstid

Vedtaket etter § 5 gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Vedtaket opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

§ 8. Vilkår for å videreføre vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.

Dersom en part i en allmenngjort tariffavtale fremmer krav om nytt vedtak om allmenngjøring i samme sak, kan Tariffnemnda treffe slikt vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen.

§ 9. Saksbehandling

For Tariffnemndas behandling av saker etter loven gjelder lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker, likevel slik at opplysning av saken kan foregå i høringsmøter. Kongen kan gi nærmere regler om saksbehandlingen i Tariffnemnda, herunder regler som fraviker forvaltningslovens regler.

§ 10. Opplysningsplikt

Etter pålegg fra Tariffnemnda plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi alle opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår som nemnda finner det nødvendig å få kjennskap til som ledd i saksforberedelsen. Det samme gjelder arbeidsgiver, den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, virksomhetens arbeidstakere og enhver annen som er knyttet til virksomheten.

§ 11. Tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som følger av vedtak om allmenngjøring blir overholdt. Arbeidstilsynet fører også tilsyn med at oppdragsgivers plikter gitt i medhold av § 12 blir overholdt.

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av § 12. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

Enhver som er underlagt tilsyn etter bestemmelsen skal, når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt, fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Slike opplysninger kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikten som ellers gjelder. Arbeidstilsynet kan anmelde overtredelser til politiet.

Petroleumstilsynet har innenfor sitt myndighetsområde tilsvarende tilsynsansvar og myndighet som nevnt i første, andre og tredje ledd.

Enhver som er underlagt tilsyn etter første ledd, skal når oppdragsgivers tillitsvalgte krever det og uten hinder av taushetsplikt, fremlegge opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i virksomheter som utfører arbeid som er omfattet av vedtak om allmenngjøring. Innsyn kan kreves av tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene som vedkommende får etter femte ledd. Taushetsplikten gjelder ikke overfor tilsynsmyndighetene, jf. første og fjerde ledd. Tillitsvalgte kan bare benytte innsynsretten til å undersøke om vedtak om allmenngjøring etterleves.

Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsretten, taushetsplikten og eventuell bruk av rådgivere.

§ 12. Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere

Departementet kan gi forskrift om at oppdragsgiver i kontrakt med oppdragstaker skal informere om plikter etter gjeldende forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, og om at oppdragsgiver skal påse at oppdragstaker etterlever slike plikter.

§ 13. Solidaransvar for oppdragsgivere

Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepengene, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie, til

arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører.

Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Forfallstiden for feriepengene reguleres av lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Solidaransvarlig skal snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet.

Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig.

Departementet kan gi nærmere regler om utformingen av ansvaret i forskrift. Departementet kan også gi forskrift om at virksomhet som bestiller et produkt eller et resultat, skal omfattes av solidaransvaret dersom særlige hensyn tilsier det. Dette gjelder ikke bestiller som er forbruker.

§ 14. Boikott

Organisasjon som nevnt i § 4 kan iverksette boikott som tar sikte på å fremtvinge at en arbeidsgiver oppfyller sine forpliktelser etter vedtak som er truffet i medhold av § 5, uten hinder av de begrensninger som følger av boikottloven § 2 bokstav c andre og tredje alternativ.

For øvrig gjelder bestemmelsene i lov 5. desember 1947 nr. 1 om boikott.

§ 15. Straff

Arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter et vedtak av Tariffnemnda, straffes med bøter. Det samme gjelder den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Berørte arbeidstakere eller deres fagforening kan reise privat straffesak etter reglene i straffeprosessloven kap. 28.

Unnlatelse av å følge pålegg som nevnt i § 10 straffes med bøter.

§ 16. Ikrafttreden

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Forslag til kontraktsbestemmelser BNLanbefaleratnedenstående forslag til kontraktsbestemmelser brukes ved avtale om underentreprise

Kontraktsbestemmelsene omhandler gjeldende myndighetskrav vedrørende informasjonsplikt, påseplikt og solidaransvar, samt krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter m.m.

Kontraktsbestemmelser til bruk ved avtale om underentreprise

1. Krav til lønns og arbeidsvilkår

Underentreprenør (UE) plikter å sørge for at egne ansatte og ansatte hos eventuelle kontraktsmedhjelpere har lønns- og arbeidsvilkår som minst oppfyller kravene i de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter, herunder

- De til enhver tid gjeldende allmenngjøringsforskrifter
- Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter der denne er relevant

1.1. Dokumentasjon og kontroll av lønns- og arbeidsvilkår

Entreprenøren (E) har rett til å kontrollere at UE og UEs kontraktsmedhjelpere har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med pkt. 1.

UE plikter på forespørsel å utlevere opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for egne arbeidstakere og arbeidstakere hos eventuelle kontraktsmedhjelpere i alle underliggende ledd i kontraktskjeden.

Opplysningene skal dokumenteres ved kopi av arbeidsavtale, lønsslipp og timelister. Dokumentasjonen skal være på personnivå og identifiserbar. Det forutsettes at nødvendig samtykke fra berørte arbeidstakere foreligger. Opplysningene er underlagt taushetsplikt.

2. Solidaransvar for lønn m.m.

UE er økonomisk ansvarlig for alle kostnader som følge av utbetaling av lønnskrav både til ansatte hos UE og til ansatte hos UEs kontraktsmedhjelpere.

2.1 Den bedriften i kontraktskjeden som får krav fra arbeidstakere rettet mot seg etter ordningen om solidaransvar for lønn m.m. etter lov om allmenngjøring av tariffavtaler

§ 13, har plikt til skriftlig å informere de øvrige bedriftene snarest mulig og senest innen 14 dager etter at kravet er kommet frem.

2.2 Dersom E eller en bedrift oppover i kontraktskjeden må oppfylle solidaransvaret overfor UEs arbeidstakere eller overfor arbeidstakere hos UEs kontraktsmedhjelpere, kan E søke regress hos UE eller UEs kontraktsmedhjelpere for alle kostnader i forbindelse med kravet. Regresskrav kan ikke rettes lengre ned i kontraktskjeden enn der misligholdet er skjedd.

2.3 Dersom UE eller UEs kontraktsmedhjelpere oppfyller solidaransvaret, er UE eller UEs kontraktsmedhjelpere avskåret fra å kreve regress hos E eller en bedrift oppover i kontraktskjeden.

2.4 Tilbakeholdsrett

I forbindelse med solidaransvaret kommer kontraktens misligholdsbestemmelser (Norsk Standard og bakgrunnsretten) til anvendelse, herunder Es rett til å holde tilbake betaling.

3. Videreføring

UE plikter å videreføre disse bestemmelsene i kontrakten med eventuelle kontraktsmedhjelpere, og disse igjen i alle underliggende ledd.

4. Ansvar

UE skal holde E skadesløs for økonomiske konsekvenser E blir påført som følge av UEs mislighold av forpliktelse som følger av disse spesielle kontraktsbestemmelser.

Eksempler på rutiner for å sikre lovlig lønns- og arbeidsvilkår på byggeplasser

Formål: Sikre lovlige lønns- og arbeidsvilkår på våre byggeplasser. Forebygge solidaransvar.

Utføres av: Leder/prosjektleder og dennes medhjelpere

Når

- Når det inngås kontrakter med underleverandører
- Når arbeidet starter opp
- Når det mottas bekymringsmeldinger
- Når tillitsvalgte ber om innsyn i lønnsvilkår hos underleverandører

Henvisninger:

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler og de til enhver tid gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Gjennomføring:

- Kontrakter skal inneholde informasjon om krav til lønns- og arbeidsvilkår og dokumentasjonsplikt. Bestemmelsene videreføres i kontraktskjeden. Se anbefalte kontraktsbestemmelser i vedlegg 6.
- Møte med ledelsen hos underleverandør - gå gjennom regelverket for allmenngjøring
- Gå frem hensynsfullt
- Samarbeide med tillitsvalgte
- Samarbeide med Arbeidstilsynet
- Mediahenvendelser – kontakt bedriftsledelsen

Ved bekymringsmelding og ønske om innsyn fra tillitsvalgte skal det innhentes dokumentasjon av arbeidsavtaler, timelister og lønsslipper fra underleverandører.

Kjente underleverandører:

- Stikkprøver av ID-kort på et tilfeldig valgt tidspunkt
- Ved mistanke om brudd på krav til lønns- og arbeidsvilkår skal det iverksettes kontroll ved innhenting av arbeidsavtale, lønsslipp og timeliste. Påse at lønn ikke er dårligere enn allmengjort lønn
- Sett en kort frist for fremleggelse av dokumentasjon
- Dersom brudd på kravene til lønns- og arbeidsvilkår

avdekkes, skal det settes en kort frist for retting av forholdet

Ukjente underleverandører:

- Stikkprøver av ID-kort på et tilfeldig valgt tidspunkt
- Stikkprøver av lønns og arbeidsvilkår ved innhenting av arbeidsavtale, lønsslipp og timeliste
- Ved mistanke om brudd på krav til lønns- og arbeidsvilkår skal det iverksettes kontroll ved innhenting av arbeidsavtale, lønsslipp og timeliste. Påse at lønn ikke er dårligere enn allmengjort lønn

Sett en kort frist for fremleggelse av dokumentasjon. Dersom brudd på kravene til lønns- og arbeidsvilkår avdekkes, skal det settes en kort frist for retting av forholdet.

Regjeringens definisjon av sosial dumping i Statsbudsjettet 2010.

«Etter Regjeringens syn er det sosial dumping både når utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenlignet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Sosial dumping rammer også andre arbeidstakere og virksomheter i Norge. Det kan føre til urettferdig konkurranse med urimelig press på opparbeidede rettigheter og svekke rekruttering til særlig utsatte yrker og bransjer, og seriøse bedrifter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører».

Utdrag av arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr 62 (ajour per 1. juli 2015)

§ 2-2. Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

(2) Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Der som det samtidig sysseles mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av arbeidsgivers plikter etter denne paragraf.

§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav a til e.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet frem-

legge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

(3) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

(4) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjetten ledd tilsvarende.

(5) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 14-12 a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

(1) Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- a) arbeidstidens lengde og plassering,
- b) overtidsarbeid,
- c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
- d) nattarbeid,
- e) feriefritid, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager, og
- f) lønn og utgiftsdekning.

(2) Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme om og i hvilken utstrekning bestemmelsene om likebehandling kan fravikes ved tariffavtale. Den generelle beskyttelse av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.

§ 14-12 b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak

(1) Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(2) Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(3) Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.

(4) Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.

(5) Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 14-12 a eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf, samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Departementet kan i forskrift også gi regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.

§ 14-12 c. Solidaransvar for innleier

(1) Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a, inkludert krav som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd. Ved solidaransvar etter første punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet.

(2) Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

(3) Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.

(4) Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket

§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmel-

sene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd bokstav f andre punktum og første ledd siste punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2-4, 2-5, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

(2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.

(3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale fremstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.

(4) Arbeidstilsynet kan kreve at produsent eller importør av kjemikalier eller biologisk materiale foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått kjemikaliet eller materialets farlighetsgrad. Utgifter til slike undersøkelser bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven. Arbeidstilsynet kan forby omsetning av et kjemikalie eller biologisk materiale hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves etter § 5-4 første ledd bokstav c.

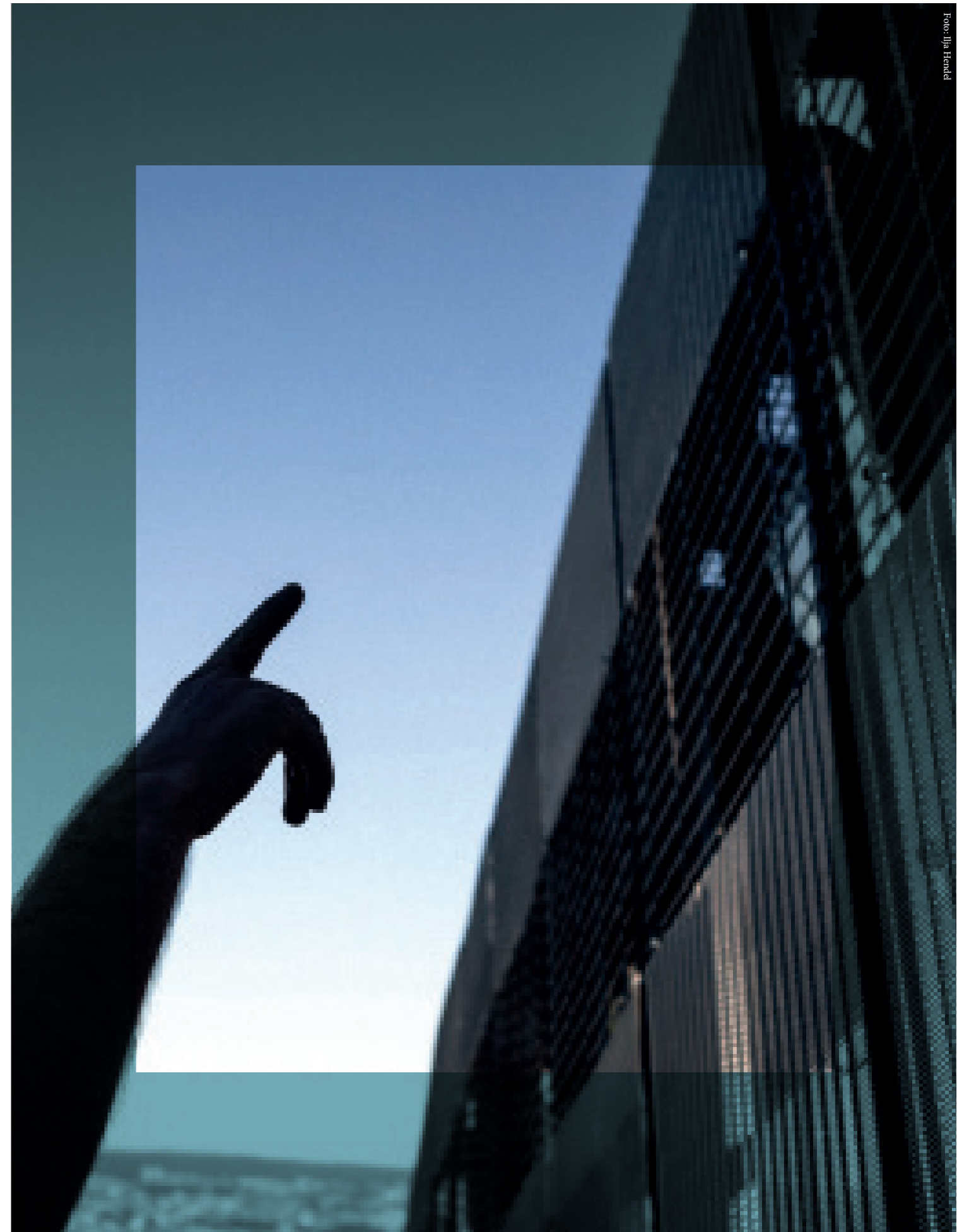
(5) Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan blant annet kreves at:

- a) levering eller markedsføring stanses,
- b) produkter tilbakekalles.

(6) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette nærmere bestemte vilkår.

(7) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

(8) Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.



Byggenæringens Landsforening (BNL)
Telefon 23 08 75 00
Telefaks 23 08 75 01
firmapost@bnl.no - www.bnl.no
Middelthunsgate 27
Postboks 7187 Majorstuen,
0307 Oslo

