

Tariffnemnda v/sekretariatet
c/o Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 06.11.2006

Deres ref.: sak 4/2006

Vår ref.:
HMH/Arbeidsrett

Ansvarlig advokat
Henning M. Heitmann

HØRINGSUTTALELSE – UTKAST TIL FORSKRIFT OM ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALE FOR BYGGEPLASSER

Vi viser til høringsnotat på departementets nettsider og Tariffnemndas utkast til forskrift i sak 4/2006.

Som juridiske rådgivere for bl.a. entreprenører, arbeidskraftleverandører og arbeidstakere innen byggebransjen vil vi med dette fremme våre synspunkter på utkastet til forskrift.

Synspunktene bygger på de erfaringer vi har gjort oss ved anvendelse av eksisterende regelverk, som i stor grad samsvarer med utkastet.

Utkastet § 2 - virkeområdet

Utkastets § 2 omtaler virkeområdet med henvisning til bl.a. arbeidstakere som utfører "byggningsarbeid på byggeplasser".

Grensene for disse begrep er ikke klare, og spørsmålet er om grensene for hvilke arbeidstakere som omfattes skal trekkes ut fra hvem som kan la seg registrere som medlemmer i de organisasjoner som har inngått de tariffavtaler som er gjenstand for allmenngjøring eller om dette skal baseres på en friere vurdering av begrepene "byggningsarbeid" og "byggeplass". Eksempel på et uklart tilfelle er arbeidstakere som er engasjert til å rive hele eller deler av gammel bebyggelse, innredning og lignende. Et annet eksempel er arbeidstakere som monterer utstyr og innretninger på den faste eiendommen hvor byggearbeid pågår (eksempelvis montering av lekeapparater), men som ikke er med på oppføring av bygning eller annen fast og varig installasjon. En rekke slike arbeidsoppgaver i randsonen av begrepene "byggningsarbeid" og "byggeplass" bør plasseres tydeligere enten innenfor eller utenfor forskriftens virkeområde.

Utkastet § 3 – Virksomhetens ansvar

”Virksomhet som utfører arbeidsoppdrag” i utkastet § 3 gir ingen presis definisjon av hvem som er ansvarlig for at vilkårene oppfylles i tilfeller hvor deler av arbeidskraften på en byggeplass er leid inn. Passusen gir ingen avklarende veiledning om ansvarsforholdene, og bør derfor erstattes med ”Arbeidsgiver for de arbeidstakere som utfører arbeid under forskriftens definisjon i § 2”.

Forskriften er også uklar med hensyn til utleier av arbeidskraft til utførende entreprenør på byggeplassen. Det vil være entreprenøren som er utførende i relasjon til byggeresultatet og all styring av aktiviteten på stedet. Derimot vil det regelmessig være utleier som har avlønningsansvaret overfor de arbeidstakerne som er leid inn til prosjektet.

Ut-/innleie av arbeidskraft kjennetegnes ved at arbeidsgiveransvaret er delt på denne måten. En slik konstellasjon er nokså vanlig i norsk byggevirksomhet. I og med at forskriften ikke er klar på dette punkt, bør spørsmålet avklares i forskriften.

Annen setning i § 3 skaper også usikkerhet idet det fremgår at ansvaret ”gjelder for arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten”. At den som i arbeidsgiverssted leder virksomheten også skal være ansvarlig ved siden av arbeidsgiver selv, synes å etablere et personlig ansvar for den som er daglig leder i arbeidsgiverselskapet, eller har lederansvaret på den aktuelle byggeplassen. Vi betviler at dette er meningen med utkastets formulering, og formuleringen bør derfor endres.

For øvrig synes formuleringen også å omfatte eventuell innleid konsulent som har ansvar for byggeledelse på byggeplassen, da vedkommende i prinsippet vil lede byggearbeidet etter oppdrag fra entreprenøren/arbeidsgiveren selv om han formelt ikke har noe arbeidsgiverforhold til de enkelte arbeidstakerne. Vi antar at det heller ikke er meningen å pålegge vedkommende et personlig ansvar for at forskriftens regler følges.

For mange forskjellige ansvarlige vil kunne virke tilslørende på ansvarsforholdene og medføre at aktørene i større grad fraskriver seg ansvar ved å peke på hverandre. Vi vil derfor foreslå at § 3 klarlegger at den som er arbeidsgiver for de arbeidstakere som utfører byggearbeid på byggeplasser under forskriftens virkeområde har ansvar for at bestemmelsene oppfylles. Virksomhetsbegrepet gir ingen veiledning i denne forbindelse, etter vår oppfatning, og bør derfor fjernes. Ved innleie av arbeidskraft bør det presiseres særskilt hvilken av de to arbeidsgiveraktørene som har ansvar for hvilke forhold i forskriften.

Utkastet § 7 og § 8 – manglende/utydelige vilkår – kodifisering av praksis

I utkastets § 7 og § 8 er det nødvendig med en tydeligere angivelse av hvilke situasjoner reise, kost- og losjidekning skal gjelde for, samt krav til innkvartering.

Ut fra utkastet, og de forskriftene som eksisterer per i dag, tyder ordlyden på at disse rettighetene gjelder for alle arbeidstakere som utfører byggearbeid på byggeplasser, uaktet hvor de ansatte har sitt hjemsted, hvor arbeidsgivers virksomhetsadresse ligger og hvor arbeidskontraktene definerer arbeidsstedet. I tillegg er det ikke klarlagt hva som menes med ”hjemsted” for arbeidstakerne.

Selv ved undersøkelse av de underliggende tariffavtalenes ordlyd finner vi ikke svar på disse spørsmålene. Tariffavtalene er tause, men praksis mellom tariffpartene i arbeidslivet vil kunne

gi utfyllende avklaring uten at denne praksis fremgår av ordlyden verken i forskriftene eller i tariffavtalen. Når regelsettet allmenngjøres blir imidlertid underforståtte, praksisbaserte ordninger mellom tariffpartene vesentlige å skriftfeste, i og med at helt nye aktører som ikke kjenner tariffpartenes praksis dermed blir direkte pliktsubjekter etter bestemmelsene.

Tariffnemnda har den 20.10.2005 avgitt en uttalelse omkring nevnte regelsett etter henvendelse fra NHO i brev 18.5.2005, knyttet til forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land. Uttalelsen bygger på innspill både fra NHO og fra LO. Tariffnemnda gir uttrykk for at §14 i nevnte forskrift, som tilsvarende utkastets § 7, ikke begrenser seg til hjemsted i Norge, og at enhver arbeidsgiver i Norge dermed må dekke et rimelig antall hjemreiser til arbeidstakers hjemsted, selv om dette ligger langt utenfor Norges grenser.

Konsekvensen av tariffnemndas uttalelse sammen med ordlyden i forskriften og tariffavtalen synes dermed å være at en person som har offentlig registrert bosted i Estland, gjerne med fastboende familie i det landet, som oppholder seg i Norge i perioder for å arbeide her hos en norsk arbeidsgiver med adresse i Oslo, får rett til dekning av et rimelig antall hjemreiser til familien i Estland så lenge han har en kontrakt om bygningsarbeid her. Reglene tyder også på at samme arbeidstaker får rett til fri innkvartering med en viss standard, selv om arbeidet utføres i Oslo (innenfor bedriftens nærmeste geografiske område) og arbeidstaker bør ha annet midlertidig bosted i Oslo.

Vi gjorde i forbindelse med en lignende sak, og basert på uttalelsen fra tariffnemnda, en henvendelse til NHO om praktiseringen av tariffavtalen. Svarene på hvordan tariffpraksis er viser tydelig at tariffavtalen ikke tar sikte på og heller ikke praktiseres som en ordning for uvilkårlig dekning av enhver reise hjem til arbeidstakers boligadresse uansett hvor bedriften holder til og ansettelsesforholdet må anses å ha sin normale tilknytning. Det er for eksempel ikke meningen at arbeidstakere fra Kristiansand som tar arbeid ved en Oslo-bedrift skal få dekket hjemreiser til Kristiansand fra Oslo. Derimot er meningen at arbeidstakeren skal få dekket reisen til Oslo når bedriften beordrer arbeidstaker til å utføre arbeidet utenfor Oslo-området (bedriftens virksomhetssted), fordi det regelmessig vil medføre økte reiseutgifter for arbeidstaker i forhold til det arbeidstaker må regne med når han tar arbeid for Oslo-bedriften. På samme måte tolkes plikten til kost- og losjidekning å være avhengig av en flytting av arbeidsstedet bort fra bedriftens normale virksomhetssted.

Praksis er beskrevet å være at arbeidstaker ved en slik flytting av arbeidsstedet får dekket reise til bedriftens normale virksomhetssted, det stedet hvor arbeidstaker som utgangspunkt skal anses å ha sitt arbeidsforhold. Når arbeidsgiver ikke flytter arbeidsstedet blir reglene ikke aktuelle, ifølge tariffpraksis.

Etter vår vurdering må allmenngjøringsforskriftene tolkes på bakgrunn av hva tariffpartene har avtalt, så vel skriftlig som muntlig, herunder hensyntatt den aktuelle praksis. De uskrevne vilkårene for dekning av reiser mv. i utkastet må derfor tas inn i forskriften slik at dens reelle virkeområde og vilkår blir uttømmende regulert i forskriftsteksten.

For en utenlandsk arbeidstaker eller en arbeidsgiver som ansetter arbeidstaker med utenlandsk opprinnelse, vil forskjellen i tolkning være helt fundamental for den økonomiske virkningen av reglene eller ansettelsen. Det er derfor av stor betydning at dette klarlegges i forskriften.

Hjemsted

For øvrig bør det også klarlegges hva arbeidstakers "hjemsted" innebærer; Siktes det til arbeidstakers offentlig registrerte bostedsadresse, eller til det sted hvor arbeidstaker har sin skatteplikt og sine trygderettigheter (basert på tidsmessige vilkår etter skatte- og trygdelovgivningen) eller siktes det til andre kriterier for fastleggelse av hjemstedets geografiske plassering?

Innkvarteringsstandard

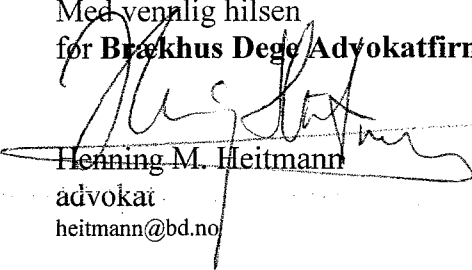
Hva gjelder krav til innkvartering (utkastet § 8), kan det med fordel tas inn tydeligere krav i forskriften basert på de merknader som ligger til § 8 i utkastet, da den foreslåtte ordlyden er uklar og gir åpning for ulike tolkninger.

Øvrige forskrifter om allmenngjøring

Disse merknader er også relevante i forhold til de tidligere fastsatte forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, som bør tas opp til revurdering på nevnte punkter.

Med vennlig hilsen

før **Brakhus Dege Advokatfirma ANS**



Henning M. Heitmann

advokat

heitmann@bd.no