

Veileder til de nye bestemmelsene i Industrioverenskomsten/ VO om blant annet reise, kost og losji



Fellesforbundet



Norsk Industri

Symbolforklaring



Produksjonsbedrift



Oppdragssted



Lokal bedrift/avdeling



Arbeidstaker

Om denne veilederen

Dette er en veileder til de nye bestemmelsene om blant annet reise, kost og losji som ble avtalt i tariffrevisjonen i 2018. Veilederen er skrevet for bedrifter og tillitsvalgte som bruker bestemmelsene. Allerede før forhandlingene startet var det enighet om at det skulle lages en egen veileder til bestemmelsene. Formålet er å veilede om hvordan de nye tariffbestemmelsene skal forstås og anvendes av lokale parter.

Norsk Industri og Fellesforbundet vil fortsette å gi veiledning og bidra til en raskest mulig avklaring av eventuelle spørsmål og tvister som måtte oppstå.

Denne veilederen omtaler bare de endringene som ble gjort i 2018. Resten av bestemmelsene i kapitel 8 gjelder som tidligere.

Hvilke endringer ble gjort?

I tariffrevisjonen 2016 stilte Fellesforbundet krav om endring i bestemmelsene. Resultatet ble at partene ble enige om 1) rammer for hva som skal forstås som «bedrift» i denne sammenhengen, og 2) et utvalgsarbeid i perioden. Dette utvalgsarbeidet var grunnlaget for forhandlingene i 2018-oppgjøret. Gjennom de endringene som ble gjort ved tariffrevisjonen 2018, er det foretatt en vesentlig innstramming i overenskomstens reisebestemmelser.

Endringene er gjennomført ved tre ulike tiltak:

- unntakene for arbeidstakere som er «inntatt på arbeidsstedet» og «arbeidstakere som daglig registrer arbeidstidens begynnelse og slutt på bedriften» er tatt ut
- det er fastsatt kriterier for hva som skal regnes som en «bedrift» i overenskomstens forstand
- det er beskrevet hvordan reisevilkår gjøres gjeldende for ulike ansettelsesformer, og vilkår knyttet til aktuelle ansettelser

Dessuten er det:

- fastsatt en forpliktelse for å påse lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører
- endret bestemmelsen om arbeid i utlandet

Det er *ikke* gjort endringer i ytelsene for arbeid utenfor bedrift/ på reise. Endringene knyttes til *når* disse ytelsene skal utløses.

En felles forståelse og praktisering av regelverket er viktig, både for å redusere konflikter og for å sikre etterlevelse av tariffavtalen.

Utviklingen i arbeidslivet har betydd at flere reiser og det er mange nye ansettelses- og arbeidsformer. Da kommer, naturlig nok, også spørsmålet om hvilke krav til lønns- og arbeidsvilkår som følger av overenskomsten.

Det er verken ønskelig eller mulig at overenskomsten skal regulere alle tenkelige ansettelsesforhold. I slike tilfeller blir det viktig å se på hva som er formålet med bestemmelsene. Derfor er partene enige om i fellesskap fortløpende å forsøke og løse tvister og svare på spørsmål som måtte komme.



Hva ville Norsk Industri og Fellesforbundet oppnå med de nye bestemmelsene?

Både Norsk Industri og Fellesforbundet er opptatt av å sikre det organiserte arbeidslivet og frontfaget.

Striden om vilkår har slitt på tillitsforholdet mellom partene, både sentralt og i bedriftene. Det har overskygget mange andre saker vi har felles interesse av å løse. Det var derfor nødvendig å komme fram til en løsning som kan:

- etablere en felles forståelse
- bidra til færre konflikter
- stadfeste like konkurransevilkår
- gi bedrifter og tillitsvalgte et enklest mulig regelverk å forholde seg til

I forhandlinger går to parter inn med sine egne utgangspunkter. Under har Fellesforbundet og Norsk Industri beskrevet hva som var viktig for dem i disse forhandlingene. Den andre parten hefter ikke for det som står i disse avsnittene.

Hva var spesielt viktig for Fellesforbundet?

Utvidelsen av EØS-området ga helt nye utfordringer for det norske arbeidsmarkedet, og for hvordan man kunne sikre at det var norske lønns- og arbeidsvilkår som skulle gjelde for arbeid i Norge. Innenfor verftsindustrien har rettigheter knyttet til dekning av reise, kost og losji og utenbystillegget stått sentralt.

Forståelsen av tariffavtalen ble satt på spissen i Arbeidsretten i den såkalte Brødrene Langset-saken. Selv om dommen stilte en rekke krav til hva som kunne være en «bedrift» etter tariffavtalen, ble det oppfattet som et frislipp for etablering av «postkasseselskaper» og en aksept for at arbeidstakere kunne flyttes mellom ulike arbeidssteder uten at

det utløste forpliktelser for arbeidsgiver. For Fellesforbundet var det helt avgjørende å få satt en stopper for denne praksisen.

Konsekvensen ble både dårligere vilkår for berørte arbeidstakere, og en helt håpløs konkurransesituasjon for andre bedrifter som forholdt seg til kravene etter overenskomsten. Derfor var det nødvendig for Fellesforbundet å få på plass endringer som:

- sikrer vilkårene for arbeidstakere som er på reise
- demmer opp for lavlønnskonkurransen
- etablerer et akseptabelt gulv for lønns- og arbeidsvilkår innenfor industrien
- sikre rekrutteringen av lærlinger til alle deler av industrien
- sikre forutsigbare og ansvarlige økonomiske rammevilkår for bedriftene
- bidra til å etablere og å opprettholde industriarbeidsplasser i Norge

I viktige deler av industrien har spørsmålet om reisebestemmelsene utløst konflikter og usikkerhet. Usikkerheten ble ikke mindre av at Norsk Industri og Fellesforbundet hadde ulike oppfatninger av hva som skulle gjelde. Det har derfor vært viktig for Fellesforbundet at det nå skal være en omforent forståelse av dette regelverket.

For Fellesforbundet er det viktig å sikre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår og forutsigbarheten for dette. Bilaget om «bedrift» må forstå i sammenheng med dette.

Hva var viktig for Norsk Industri?

Driftssituasjonen til medlemsbedriftene til Norsk Industri, erfaringene fra tariffoppgjøret 2016 og det etterfølgende utvalgsarbeidet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, dannet grunnlag for Norsk Industris posisjon inn i tariffoppgjøret 2018.

Norsk Industri hadde fokus på følgende overordnede hensyn i tariffoppgjøret 2018:

- aksept for etableringsfriheten for virksomheter
- videreføring av adgangen til å etablere lokale bedrifter/avdelinger, jf Langsetsaken fra Arbeidsretten.
- EØS-konformitet
- kostnadsnøytralitet
- forutsigbare konkurransevilkår mellom bedriftene
- klargjøring av ansettelsestyper for å skape mer forutsigbarhet for de ulike tariffestede lønns- og arbeidsvilkår
- virksomheter kan ha saklig grunn for å tilpasse drift og organisering til tariffoppliktelse, men omgøelser hvor det dominerende formålet er å unngå tariffoppliktelse er rettsstridige

Kommentarer til de nye bestemmelsene

Her gjennomgår vi de enkelte bestemmelsene og utdyper hva de beskriver. Først gjengis teksten fra overenskomsten i gul boks, og deretter felles kommentarer fra Norsk Industri og Fellesforbundet i en grønn boks.

VO-bilag 4

Kriterier for forståelsen av «bedrift» etter VO-delens kap. VIII

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om følgende kriterier for forståelsen av «bedrift» etter IO/VO kap. VIII. Det vises i denne anledning til Riksmeklers møtebok fra frontfagsoppgjøret 2016. Partene er enige om følgende revisjon av aktuelle kriterier for bedriftsetablering. Hvorvidt det foreligger en gyldig tariffmessig bedriftsetablering foretas etter en helhetlig vurdering av følgende kriterier.

Partenes kommentarer

Bilaget er nytt i VO, men baserer seg i all hovedsak på rammene for bedriftsbegrepet som partene ble enige om i tariffoppgjøret 2016. Bilaget angir kravene for å være en bedrift i overenskomstens forstand.

Bilaget må leses i lys av VO-delens kap. VIII som omfatter «Arbeid utenfor bedrift». Hva som menes med «bedrift» har vært gjenstand for mange lokale uenigheter.

Selv om en bedrift kan være helt lovlig etablert fritar ikke det nødvendigvis arbeidsgiver fra forpliktelsene etter VO-delens kap. VIII. Dette betyr at overenskomstens bedriftsbegrep ikke uten videre kan brukes i andre sammenhenger, f.eks. i saker etter arbeidsmiljøloven, selskapslovgivningen m.m.

«Bedrift» etter tariffbilaget vil både kunne være et foretak (eks AS), men også avdelinger i et foretak. Bilaget griper ikke inn i etableringsfriheten til virksomhetene, slik at virksomhetene selv vurderer behovet for «bedriftsetableringer.

En bedrift kan være helt lovlig etablert uten at det fritar for plikten til å betale reise, kost og losji og 20%-tillegget.

Det er ikke avgjørende om enkelte kriterier er innfridd. Det er tre sett med forutsetninger: formål, organisering og arbeidsforhold. Disse må sees i sammenheng.

Etableringsformål:

- Det dominerende formål med bedriftsetableringen må ikke være å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse
- Norsk Industri og Fellesforbundet er opptatt av at bedrifter skal kunne ivareta hensynet til oppfølging av kontrakts- og kundeforpliktelser, og fremme lokal sysselsetting

Partenes kommentarer

Hvis det framstår som om selve formålet med ny bedriftsetablering er å unndra seg de vilkårene som gjelder for reisepersonell, skal disse vilkårene likevel gjelde. Både Norsk Industri og Fellesforbundet er opptatt av at industrien utvikles og sikrer mulighet for sysselsetting for de som er bosatt i området.

Krav til organisering:

- Bedriften må ha en reell organisering med egen ledelse
 - Bedriften skal være klart identifiserbar på stedet for arbeidstakere og for omverden.
 - Bedriften skal være registrert i Enhetsregistret
 - Bedriften må være bemannet slik at den kan ivareta arbeidsgivers forpliktelser iht. lov- og avtaleverk. Etter Hovedavtalens §5-2 nr. 3 og nr. 4 skal arbeidsgiver daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til
 - Det avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet
 - At en virksomhet er bundet av en tariffavtale, innebærer ikke i seg selv at det er en «bedrift» iht. til VO-delens kap. VIII

Partenes kommentarer

En bedrift må ha en egen ledelse på arbeidsstedet. Denne må kunne ivareta arbeidsgivers forpliktelser. Arbeidsgiver skal til daglig ha en ansvarlig representant til stede. Bedriften skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger (Hovedavtalens §5-2 nr. 3 og nr. 4).

Det avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet. Det forutsettes at etableringen er langsiktig. Enkeltprosjekter, situasjonsbestemte vedlikeholdsrevisjoner ol. faller klart utenfor.

Virksomheter som er etablert for å sikre sporadisk arbeidskraft til andre leverandører omfattes av VO kap. VIII.

Krav til arbeidsforhold:

- Arbeidstakers arbeidsforhold må knyttes til den aktuelle bedriften
 - Arbeidsgivers (bedriftens) adresse skal framgå av arbeidstakers arbeidsavtale
 - Arbeidstaker er tilmeldt bedriften i AA-registeret
- Endringer i arbeidsavtalen følger ordinære stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen
- Eventuell overføring av ansatte mellom oppdragssteder/ bedrifter kan ikke skje for å unngå tariffoppliktelse
- Dersom arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften anvendes kap. VIII
- Arbeidstakerne kan ikke overføres mellom ulike oppdragssteder/ bedrifter med den virkning at reisebestemmelsene ikke kommer til anvendelse

Partenes kommentarer

Alle arbeidstakere skal ha et klart definert arbeidssted. Ved arbeid utenfor dette arbeidsstedet gjelder reisebestemmelsene - også i tilfeller der det arbeides i en annen lokasjon i bedriften.

Bestemmelsen fastsetter krav til arbeidsavtalen. Disse kommer i tillegg til det som følger av arbeidsmiljøloven § 14-6.

Endringer i arbeidsavtalen følger ordinære stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen

Arbeidsavtalen kan ikke endres for å unngå tariffoppliktelsene. Arbeidstakerne kan ikke overføres mellom ulike oppdragssteder/bedrifter med den virkning at reisebestemmelsene ikke kommer til anvendelse.

Dersom arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften anvendes kap. VIII.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med, og som utfører arbeid innenfor overenskomstens virkeområde, har arbeidsavtale med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelser er ivaretatt.

Partenes kommentarer

Partene har blitt enige om å flytte bestemmelsen til Fellesbilag 8 pkt 2. Der inngår den i en helhetlig sammenheng. Se kommentarene under.

Prosess og oppfølging

Gjennom de endringene som er gjort ved tariffrevisjonen 2018, er det foretatt en vesentlig innstramming i overenskomstens reisebestemmelser. For å sikre en god gjennomføring er det enighet om at bestemmelsene trer i kraft fra 1. november 2018.

Norsk Industri og Fellesforbundet vil gjennomføre jevnlig møter forankret i ledelsen i organisasjonene for å vurdere hvordan bestemmelsene blir tatt i bruk og fulgt opp. Det kan være tilfeller der endringene får utilsiktede konsekvenser, og partene vil søke å avklare disse fortløpende og eventuelt utarbeide nye felles veiledere eller lignende.

Kap. VIII Arbeid utenfor bedrift

§ 8.1 Omfang

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Unntak:

- sjåførere
- arbeidstakere som blir sendt på kurs. (Dersom opplæringen i hovedsak omfatter betjening av maskiner og produksjonsutstyr, skal arbeidstakeren likevel omfattes av bestemmelsene i dette kapittel).

For andre pålagte oppdrag inngås avtale i det enkelte tilfelle.

Partenes kommentarer

Kapitel VIII gjelder for alle arbeidstakere når de er på arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Spesielt var praksis ved bruk av unntaket «Inntatt på arbeidsstedet» ikke forenelig med bestemmelsens intensjon. Nå er dette unntaket fjernet. Hvis arbeidstaker skal ansettes med annet arbeidssted enn bedriften, må dette håndteres ut fra bestemmelsene i 8.2.2. eller 8.2.3.



§ 8.2 Ansettelsesforhold

Partenes kommentarer

Bestemmelsene om Ansettelsesforhold er nye. De skal beskrive ulike ansettelsesforhold, spesielt med sikte på å avklare forholdet til reisevilkår. Bestemmelsen må sees i sammenheng med beskrivelsen av bedriftsbegrepet i VO-delens bilag 4.

I alle tilfellene framgår det at arbeidsstedet for ansettelsen skal framgå av arbeidsavtalen. Dette er også regulert i aml § 14-6 (1-b).

Arbeidsavtalen inngås mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, og den skal være i samsvar med realitetene i arbeidsforholdet.

Dersom arbeidsgiver har behov for å gjøre senere endringer i ansettelsesforholdet, må dette gjøres i tråd med ordinære stillingsvernsregler for arbeidsforholdet. Det vises til bestemmelsene i både arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen som kan komme til anvendelse.

Det er ikke anledning til å omgå dette gjennom en serie av midlertidige eller kortvarige ansettelser.

Bestemmelsene er bare ment brukt i forbindelse med reisevilkår.



8.2.1 Bedrift

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om bedrift hvor arbeidstaker har sin faste arbeidsplass

Partene viser til bilag 4 for de avtalte kriterier for bedriftsetablering.

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. VO kapittel VIII kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være bedriften, med mindre annet er avtalt.



Partenes kommentarer

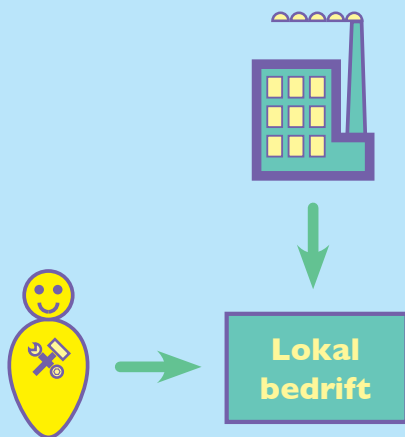
Dette er det typiske arbeidsforholdet.

Det viktige i bestemmelsen er henvisningen til bilaget om «bedrift». I tilfeller der kravene etter bilaget ikke er oppfylt vil en av de andre ansettelsesformene være aktuelle.

Å være «lokalt ansatt» innebærer at det er opp til den enkelte arbeidstaker om han/hun vil pendle til arbeidet.

Vedkommende faller utenfor reisebestemmelsene så lenge arbeidet utføres i bedriften.

Lokal bedrift i tråd med bilag 4



Ansatt på lokal bedrift. Lokal bedrift som utgangspunkt for RKL hvis reiseoppdrag på andre steder.

8.2.2 Fast arbeidssted

Bedrifter kan ha behov for å rekruttere i forbindelse med et langvarig oppdrag. I slike tilfeller vil man kunne rekruttere som lokalt personell. Normalt vil det i slike tilfeller etableres en organisasjon på oppdragsstedet som tilfredsstillende beskrivelsen som er gjort av bedriftsbegrepet. Adgangen til å ansette på fast arbeidssted gjelder uavhengig av type virksomhet.

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om arbeidssted/arbeidsplass hvor arbeidstaker skal utføre sitt faste arbeid

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. VO kapittel 8 kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeidsoppdrag utenfor det faste arbeidsstedet. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt arbeidssted, med mindre annet er avtalt.

Dersom arbeidsgivers arbeidsoppdrag på arbeidsstedet bortfaller skal endringer i arbeidsforholdet behandles etter de ordinære stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen LO-NHO.

Ved enighet om endret arbeidssted har arbeidstaker rett på fulle rettigheter etter VO kapittel VIII i en periode på inntil 6 måneder, med mindre annet avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Partene kommenterer

Bestemmelsen er tenkt på tilfeller der en virksomhet har et langvarig oppdrag, men dette ikke er så stort at det er grunnlag eller hensiktsmessig å etablere en egen organisasjon på stedet. Det kan f.eks. være snakk om mindre og helt spesialiserte funksjoner.

Arbeidstaker er ansatt i virksomheten på lik linje med andre ansatte i bedriften, men har et annet fast arbeidssted. Dette arbeidsstedet blir utgangspunktet for eventuelle videre reiseoppdrag.

Ved endret arbeidssted vil arbeidstaker har rett på reisevilkår i inntil 6 måneder - også når arbeidstaker overføres til arbeid i egen bedrift. I forbindelse med en slik endring skal det lages ny arbeidsavtale med beskrivelse av arbeidsforholdet.

Fast arbeidssted



Ansatt på fast arbeidssted. Fast arbeidssted som utgangspunkt for RKL hvis reiseoppdrag på andre steder

8.2.3 Reisebetingelser

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- At arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/ arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold
- Forretningsadressen til arbeidsgiver

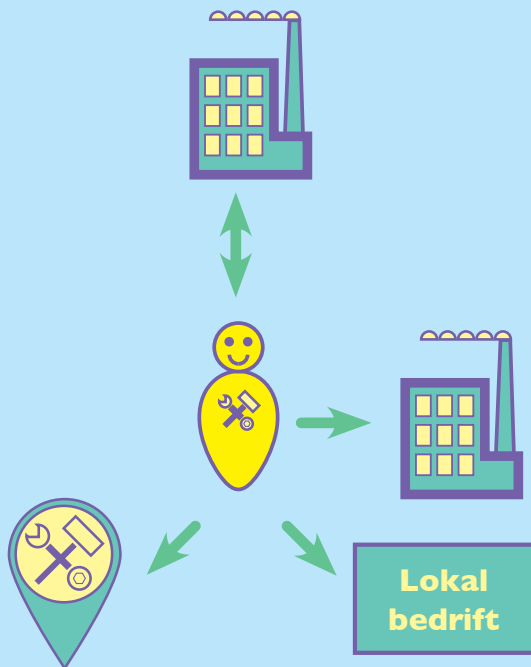
Disse arbeidsforholdene gjelder i de tilfeller hvor arbeidstaker verken er ansatt med fast arbeidsplass i tilknytning til bedrift eller ansatt på fast arbeidssted. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt reiseadresse, som hovedregel nær hjemsted.

Partenes kommentarer

Bestemmelsen slår fast at ansatte uten fast arbeidssted skal omfattes av reisevilkårene. Rett til 20% tillegg vil avhenge av om den enkelte arbeidstaker har behov for overnatting utenfor hjemmet.

Arbeidsavtalen skal angi et fast utgangspunkt for dekning av reiseutgifter. Dersom dette ikke er avtalt fastsettes et utgangspunkt, f.eks. nærmeste flyplass.

Ansatt på reisebetingelser



§ 8.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

Partenes kommentarer

Overskriften i §8.4 er endret for å fremheve at tariffvilkårene i §8.4 kommer til anvendelse der hvor det er arbeidsoppdraget som krever overnatting. Dersom en arbeidstaker som er ansatt på reisebetingelser, får et arbeidsoppdrag, men hvor arbeidstaker fremdeles kan overnatte i sitt eget faste bosted, kommer tariffvilkårene i §8.4 ikke til anvendelse. Det er videre presisert i § 8.4 nr. 2 at betaling av reiseutgifter etter regning gjøres iht pkt 8.2.1 – 8.2.3 som regulerer de nye ansettelsesformene.

§ 8.7 Reiser og oppdrag i utlandet

For reiser og oppdrag i utlandet inngås avtale for det enkelte tilfelle. Dog anbefales at bestemmelsene i VO-delen § 8.4 så vidt mulig legges til grunn. Der avtale ikke er inngått gjelder overenskomstens bestemmelser så langt det er mulig.

Partenes kommentarer

Endringen innebærer at overenskomstens bestemmelser gjelder for arbeid i utlandet dersom ikke annet er avtalt. «Så langt det er mulig» henviser til bl.a. at man ikke kan komme i konflikt med lovverket som gjelder.

Merknad 2018 vedr. kap. VIII

Gjennom de endringene som er gjort ved tariffrevisjonen 2018, er det foretatt en vesentlig innstramning i overenskomstens reisebestemmelser. For å sikre en god gjennomføring er det enighet om at bestemmelsene trer i kraft fra 1. november 2018. Før dette tidspunktet gjelder bestemmelsene i overenskomsten 2016-2018. Det vises til bilag 4 til VO-delen og bestemmelsene om prosess og gjennomføring.

Fellesbilag 8

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid, skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med, og som utfører arbeid innenfor overenskomstens virkeområde, har arbeidsavtale med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelsene i VO-delens kap. VIII er ivaretatt.

Bedriften har videre ansvar for å påse at underleverandører som bedriften inngår avtale med, har arbeidsavtale med sine ansatte iht. forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør benytter seg av underleverandør må denne/ disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse, som fremgår av foregående setning, overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde, jf. § 1.1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

Partenes kommentarer

Påseplikten er tydeliggjort med nytt annet avsnitt. Bestemmelsen ble redigert og flyttet til Fellesbilag 8 for å sikre en bedre forståelse og sammenheng mellom de ulike bestemmelsene som gjelder ved bruk av underleverandører og bemanningsforetak.

Nytt annet avsnitt i Fellesbilag 8, punkt 2 innebærer at innenfor virkeområdet for forskrift om informasjon og påseplikt (allmenngjort område), må tariffbundet bedrift påse at underleverandør som bedriften inngår avtale med har arbeidsavtaler med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelsene i VO delens kapittel 8 er ivaretatt. Dersom underleverandør som bedriften inngår avtale med benytter underleverandør må også denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Begrepet påseplikt er forklart slik i Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (<https://lovdata.no/pro/SF/forskrift/2008-02-22-166/§6>):

§ 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.

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.

