



Bilag 1: Forslag til ændringer i arbejdsklausulen vedr. sikring af arbejdstagerrettigheder ifm. arbejde udført for Københavns Kommune

Ændring af arbejdsklausulens pkt. 1. Forpligtelsen

Forpligtelsen i Københavns Kommunes arbejdsklausuls pkt. 1 lyder således:

"Leverandøren forpligtiger sig til at sikre at de ansatte, som Leverandøren og eventuelle underleverandører beskæftiger i Danmark med henblik på opgavens udførelse, har løn og ansættelsesforhold der ikke er mindre gunstige løn- og ansættelsesforhold end dem der gælder på den egn hvor arbejdet udføres – jf. ILO konvention nr. 94."

Advokatfirmaet Norrbom Vinding foreslår, at denne formulering ændres således, at den lægger sig tættere op af udstationeringsdirektivets formuleringer. Krav, der ligger ud over udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1 oplyste krav, vurderes at kunne risikere at blive opfattet som diskriminerende i EU-retlig forstand. Herudover vil den ændrede formulering skabe større gennemsigtighed, da løn- og ansættelsesvilkår samt egns-begrebet bliver defineret.

Efter anbefaling fra Norrbom Vinding foreslås formuleringen i arbejdsklausulen ændret til:

"Københavns Kommune ønsker at overholde artikel 2, stk. 1, i ILO-konvention nr. 94. Som konsekvens heraf skal ansatte hos leverandøren samt hos leverandørens eventuelle underleverandører (herunder underleverandører i flere led) under udførelsen af arbejdet for Københavns Kommune være sikret rettigheder, som ikke er mindre gunstige end dem, der følger af den overenskomst for tilsvarende arbejde, der er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Med rettigheder menes (i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser) rettigheder vedrørende:

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer

11-03-2014

Sagsnr.
2014-0027808

Dokumentnr.
2014-0027808-2

Sagsbehandler
Monica Holm Jensen

**Center for Økonomi,
afsnit 2**

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

Telefon
2045 2316

Mobil
2045 2316

E-mail
ZA5G@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

Nærværende klausul finder ikke anvendelse for arbejde, der udføres uden for Danmarks grænser.”

Norrbom Vinding skriver i deres notat, at en bestemmelse som den foreslåede sikrer, at en leverandør ikke omgår vilkårene i de danske overenskomster ved at lade arbejdet udføre af en underleverandør. Norrbom Vinding påpeger, at indførelsen af kædeansvar kan være en potentiel indskrænkning af leverandørernes mulighed for at indrette deres forretning på den måde, som de sædvanligvis indretter sig på og kommunen derved kan blive mødt med synspunkter herom.

Ændring af arbejdsklausulens pkt. 1.2 Krav til ophold på arbejdspladsen, orientering om underleverandører samt krav til skiltning

Bestemmelsen foreslås ændret således, at formuleringen i afsnit 3 i pkt. 1.2 ændres fra:

”Københavns Kommune kan konkret stille krav til, at Leverandøren skilter med, hvilke virksomheder, der udfører arbejde på arbejdspladsen ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr. Krav om skiltning er dog altid obligatorisk for byggerier med en varighed over en måned”.

til:

”Københavns Kommune kan konkret stille krav til, at Leverandøren på byggepladsen skilter med, hvilke virksomheder, der udfører arbejde på arbejdspladsen ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr. Krav om skiltning er dog altid obligatorisk for byggerier med en varighed over en måned”.

Begrundelsen for ovenstående præcisering er begrundet i, at arbejdsklausulen gælder både bygge- og anlægskontrakter og tjenesteydelseskontrakter. Der er ikke lagt op til, at visse afsnit i arbejdsklausulen er gjort valgfrie. Ved tjenesteydelseskontrakter er skiltningskravet ikke relevant og af den grund foreslås ovenstående præcisering.

Bestemmelsen i afsnit 4 i pkt. 1.2 ændres fra:

”Leverandøren er til enhver tid underlagt Københavns Kommunes instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen.”

til:

*"Leverandøren er til enhver tid underlagt Københavns Kommunes instruktioner omkring ophold på **Københavns Kommunes** arbejdspladser."*

For at skabe klarhed over, hvor Københavns Kommune har instruktionsbeføjelse, præciseres det i ovenstående.

Ændring af arbejdsklausulens pkt. 3.1 Sanktioner ved Leverandørens overtrædelse til klausulens afsnit 1

Klausulen foreslås ændret fra:

"Københavns Kommune er berettiget til at tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese berettigede krav fra Leverandørens eller underleverandørers ansatte.

Leverandøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 1. Bod pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til [indsæt promille af kontraktsummen] dog minimum [indsæt beløb i kr. pr. dag], indtil overtrædelsen er bragt til ophør. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag."

Til følgende formulering:

*"Københavns Kommune er berettiget til at tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese berettigede krav fra Leverandørens eller underleverandørers ansatte. **Med berettiget krav menes lønmodtagerkrav op til niveauet i arbejdsklausulen.***

*Såfremt betingelsen for at tilbageholde vederlag er opfyldt, og det tilbageholdte vederlag som følge af manglende dokumentation ikke kan udbetales til de pågældende medarbejdere, tilfalder det tilbageholdte vederlag **Københavns Kommune.***

Leverandøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 1. Bod pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til [indsæt promille af kontraktsummen] dog minimum [indsæt beløb i kr. pr. dag], indtil overtrædelsen er bragt til ophør. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag."

Ændringerne foreslås pba. advokatfirmaet Hortens anbefalinger. Formuleringen "med berettiget krav menes lønmodtagerkrav op til niveauet i arbejdsklausulen" skal således sikre, at der ikke opstår usikkerhed om, hvorvidt "et berettiget krav" skal fortolkes som, den ansattes krav iht. vedkommendes ansættelsesaftale eller som et berettiget krav iht. leverandørens forpligtelse i arbejdsklausulen.

Med formuleringen "Såfremt betingelsen for at tilbageholde vederlag er opfyldt, og det tilbageholdte vederlag som følge af manglende dokumentation ikke kan udbetales til de pågældende medarbejdere, tilfalder det tilbageholdte vederlag Københavns Kommune" vurderer Horten, at Københavns Kommune ikke er forpligtet til at tilbagebetale de tilbageholdte vederlag til

leverandøren, såfremt en eller flere af de pågældende medarbejdere ikke kan eller vil dokumentere deres individuelle krav.

Ændring af arbejdsklausulens pkt. 4. Kontrolenhed

Klausulen foreslås ændret fra

”4. Kontrolenhed

Københavns Kommune eller en tredjepart vil i kontraktens løbetid løbende kunne foretage uanmeldte kontrolbesøg på arbejdspladsen for at sikre overholdelse af Arbejdsklausulen.”

til

”4. Besøg på arbejdspladsen

Københavns Kommune eller en tredjepart vil i kontraktens løbetid løbende kunne foretage uanmeldte besøg på arbejdspladsen for at sikre overholdelse af Arbejdsklausulen.”

Efter anbefaling fra Advokatfirmaet LETT foreslås, at ordet ”Kontrolenhed” ikke anvendes til en opgave, som udføres i medfør til en konkret retlig forpligtelse. Formålet er at undgå, at enhedens funktion forveksles med en myndighedsopgave, som ordet ”kontrol” kan føre tanker hen på. I stedet benævnes enheden ”Indsatsteam mod social dumping”. Advokatfirmaet LETT foreslår endvidere, at det præciseres, at insatsteamets opgave er at udvælge de kontrakter og de leverandører, som skal undergå kontrollen, foretage stikprøver, lave det sagsforberedende arbejde samt vurdere, hvorvidt der er mistanke om, at den pågældende leverandør overtræder Københavns Kommunes arbejdsklausul. Det er den enkelte fagforvaltning, som kontraktholder, der træffer endelig beslutning om arbejdsklausulen er overholdt eller ej samt hvorvidt sanktionerne skal i brug over for den pågældende leverandør. Det er således fagforvaltningen, der har ansvaret for det enkelte sagsforløb, herunder eventuelle omkostninger i forbindelse med dette.

Såfremt der er tale om en overenskomstdækket leverandør, hvor der er mistanke om, at leverandøren overtræder hhv. overenskomsten og Københavns Kommunes arbejdsklausul, vil forløbet foregå i to separate forløb. Et fagretligt forløb mellem fagforeningen og den overenskomstdækkede leverandør, og et kontraktretligt mellem Københavns Kommune og hovedleverandøren. Forløbene er uafhængige af hinanden. Københavns Kommune vurderer leverandørens overholdelse af den indgåede arbejdsklausul iht. den foreslåede rettesnor, hvorimod fagforeningen vurderer iht. den indgåede overenskomst. Opstår der tvivl om fortolkningen af overenskomsten vil Københavns Kommune afvente Arbejdsrettens dom og f.eks. tilbageholde vederlag.

Arbejdsklausul vedrørende sikring af arbejdstagerrettigheder i forbindelse med arbejde udført for Københavns Kommune (med ændringsforslag)

1. Forpligtelsen

Københavns Kommune ønsker at overholde artikel 2, stk. 1, i ILO-konvention nr. 94. Som konsekvens heraf skal ansatte hos leverandøren samt hos leverandørens eventuelle underleverandører (herunder underleverandører i flere led) under udførelsen af arbejdet for Københavns Kommune være sikret rettigheder, som ikke er mindre gunstige end dem, der følger af den overenskomst for tilsvarende arbejde, der er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Med rettigheder menes (i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser) rettigheder vedrørende:

- a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- b) mindste antal betalte feriedage pr. år
- c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger
- d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer
- e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge
- g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling

Nærværende klausul finder ikke anvendelse for arbejde, der udføres uden for Danmarks grænser.

1.1. Krav til medarbejderens ansættelsesforhold og identifikation

Alle medarbejdere skal inden 4 uger efter arbejdets påbegyndelse have modtaget et ansættelsesbevis samt orienteres, af Leverandøren, om egnens gældende løn- og arbejdsvilkår. Leverandøren er endvidere ansvarlig for, at der kun anvendes medarbejdere med gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Medarbejdere skal på forlangende kunne dokumentere deres identitet ved fremvisning af billedlegitimation.

1.2 Krav til ophold på arbejdspladsen, orientering om underleverandører samt krav til skiltning

Københavns Kommune skal [i god tid, inden opstart, indsæt dato] skriftligt orienteres om, hvilke underleverandører Leverandøren anvender i forbindelse med opfyldelsen af kontrakten, ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr.

Leverandøren skal endvidere på bygge-, drifts-, statusmøder eller lignende oplyse Københavns Kommune om, hvilke underleverandører, der befinder sig på arbejdspladsen i en forud defineret periode samt eventuelt hvilket arbejde, de udfører.

Københavns Kommune kan konkret stille krav til, at Leverandøren på byggepladsen skilter med, hvilke virksomheder, der udfører arbejde på arbejdspladsen ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr. Krav om skiltning er dog altid obligatorisk for byggerier med en varighed over en måned.

Leverandøren er til enhver tid underlagt Københavns Kommunes instruktioner omkring ophold på Københavns Kommunes arbejdspladser. Københavns Kommune forbeholder sig med dette krav retten

til at kunne udstikke instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen. Eksempler herpå kan være regler omkring uønsket ophold på arbejdspladsen, forbud mod overnatning på byggepladsen mv.

1.3. Krav om registrering af udenlandske tjenesteydere

Leverandøren er forpligtiget til at sikre, at såfremt Leverandøren eller dennes underleverandører har anmeldelsespligt til RUT-registret, overholder deres forpligtigelse og på eget initiativ, sender en kvittering for anmeldelsen til Københavns Kommune straks efter anmeldelsen.

2. Dokumentation for overholdelse af forpligtelsen

Der skelnes i nærværende arbejdsklausul mellem krav til dokumentation og krav til redegørelse.

2.1. Dokumentation

Leverandøren har bevisbyrden for at forpligtelsen jf. klausulens afsnit. 1 er overholdt, og Københavns Kommune kan på forlangende kræve at se dokumentation for Leverandørens og dennes underleverandørers overholdelse heraf. Københavns Kommune kan kræve dokumentation direkte fra Leverandørens eller dennes underleverandørers medarbejdere.

Relevant dokumentation skal som minimum omfatte lønsedler, E-indkomstkвитtering lønregnskaber, opholds- og arbejdstilladelser og ansættelsesbeviser samt den referenceramme Leverandøren har anvendt i forbindelse med fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår for de ansatte. Herudover kan Københavns Kommune i den konkrete sag anmode Leverandøren om at fremsende andre relevante dokumenter.

2.2. Redegørelse

Såfremt Københavns Kommune har en mistanke om overtrædelse, skal Leverandøren efter påkrav, fremsende en fyldestgørende redegørelse. Parterne har endvidere pligt til egenhændigt at orientere hinanden, ved mistanke om manglende overholdelse af arbejdsklausulen.

Leverandøren skal som minimum redegøre for, under hvilke forhold og/eller metoder de tjenesteydelser og bygge- og anlægsarbejder, der indgår til opfyldelsen af Kontrakten, er fremstillet. Københavns Kommune kan i den konkrete sag anmode Leverandøren om at uddybe andre relevante forhold.

2.3. Frister

Dokumentationen skal være Københavns Kommune i hænde senest 5 arbejdsdage efter Københavns Kommunes påkrav er afsendt. Redegørelsen skal være Københavns Kommune i hænde senest 10 arbejdsdage efter Københavns Kommunes påkrav er afsendt medmindre andet konkret aftales. Fristerne kan dog maksimalt forlænges til 10 arbejdsdage for dokumentation og 20 arbejdsdage for redegørelsen.

2.4 Videregivelse af dokumentation

Kommunen kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til SKAT eller Arbejdstilsynet, såfremt videregivelsen vurderes at være af væsentlig betydning for myndighedernes virksomhed.

Kommunen kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til politiet, såfremt der er mistanke om et begået strafbart forhold.

3. Sanktion for manglende overholdelse af forpligtelsen

Leverandørens eller dennes underleverandørers væsentlige overtrædelser af Arbejdsklausulen vil altid berettigt Københavns Kommune til at ophæve kontrakten helt eller delvist.

Ifalder Leverandøren nedenstående sanktioner eller andre misligholdelsesbeføjelser, fritages denne ikke for pligten til at opfylde kontrakten.

3.1. Sanktioner ved Leverandørens overtrædelse til klausulens afsnit 1

Københavns Kommune er berettiget til at tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese berettigede krav fra Leverandørens eller underleverandørers ansatte. **Med berettiget krav menes lønmodtagerkrav op til niveauet i arbejdsklausulen.**

Såfremt betingelsen for at tilbageholde vederlag er opfyldt, og det tilbageholdte vederlag som følge af manglende dokumentation ikke kan udbetales til de pågældende medarbejdere, tilfalder det tilbageholdte vederlag Københavns Kommune.

Leverandøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 1. Bod pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til **[indsæt promille af kontraktsummen]** dog minimum **[indsæt beløb i kr. pr. dag]**, indtil overtrædelsen er bragt til ophør. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag.

3.2. Sanktioner ved Leverandørens overtrædelse af klausulens afsnit 2

Leverandøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 2. Bod pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til **[indsæt promille af kontraktsummen]** dog minimum **[indsæt beløb i kr. pr. dag]** indtil Leverandøren har imødekommet Københavns Kommunes påkrav. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag.

4. Besøg på arbejdspladsen

Københavns Kommune eller en tredjepart vil i kontraktens løbetid løbende kunne foretage uanmeldte besøg på arbejdspladsen for at sikre overholdelse af Arbejdsklausulen.