



KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi

NOTAT

Bilag 4: Høringssvar fra Dansk Byggeri og 3F samt forvaltningens svar

Den 21. marts 2014 blev udkast til indstilling om social dumping til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentation – herunder Økonomiforvaltningens definition af begrebet ”mindsteløn” sendt i høring hos Dansk Byggeri og 3F.

Nedenfor er høringssvarene gengivet samt Økonomiforvaltningens bemærkninger hertil.

24-03-2014

Sagsnr.
2014-0027808

Dokumentnr.
2014-0027808-12

Sagsbehandler
Monica Holm Jensen

Høringssvar fra 3F, Byggegruppen samt Dansk El-forbund

Fra: palle.bisgaard@3f.dk [<mailto:palle.bisgaard@3f.dk>]

Sendt: 24. marts 2014 22:20

Til: Lisbeth Kjær Thomsen; lbe@danskbyggeri.dk

Cc: Bjarne Winge; Monica Holm Jensen; Rikke Wesch; Lykke Møller; Vibeke Iversen

Emne: SV: Indstilling om social dumping

Kære Lisbeth

Som du ved har vi ikke haft lang tid til at kigge på materialet i, og mit foreløbige svar vil derfor være præget af det.

En række af ændringerne har karakter af præciseringer, men ændringen af arbejdsklausulen fra ILO konvention 94 til udstationeringsdirektivet kan ændre de vilkår der skal opfyldes.

Som det fremgår af Norrbom og Vindings redegørelse blev udstationeringsdirektivet fortolket i Laval dommen, og som følge heraf blev udstationeringsloven ændret i Danmark. Som følge af den lovændring har de Danske byggefagforeninger ændret deres overenskomster for udstationerende virksomheder, så de opfylder gennemsigtighedskriteriet i dommen, og ligeledes, gennem det der kaldes opsat løn, fortolker hvad mindstelønsbegrebet betyder i Danmark.

Indenfor byggeområdet har man altså den gennemsigtighed der forudsættes i Lavaldommen, og det er senest prøvet i Malerforbundets sag nr. AR2013.0828 hvor dommer Niels Waage frifinder malerforbundet i en sag hvor en tysk virksomhed havde anlagt sag mod malerforbundet ved arbejdsretten fordi den tyske virksomhed mente at malerforbundet ikke var berettiget til at iværksætte kampskridt for at opnå overenskomst.

**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

Advokatfirmaet Norrbom Vinding vurderer, at en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder hele det danske område, lever op til de EU-retlige krav.

Denne formulering er vi naturligvis enige i, og støtter at den formulering bruges, men når der senere i samme papir henvises til udstationeringsdirektivets opstilling af parametre, så kan det misforstås af en given underentreprenør. I princippet kunne man komme i den situation at Københavns kommunes kontrol ikke ville være i overensstemmelse med de faglige organisationers vurdering af løn og arbejdsforhold.

Som det også fremgår af Norrbom og Vindings redegørelse kan man derfor komme i den situation at der vil være forskel i krav til overenskomstdækkede og ikke overenskomstdækkede virksomheder.

3F skal derfor anmode om at selve formuleringen på dette område (henvisningen til udstationeringsdirektivets formulering) genovervejes, for at vurdere om det ikke er muligt at benytte sig af en henvisning til byggefagenes ”Laval overenskomster” som er godkendt i ovenfor omtalte arbejdsretsdømme.

Dette høringssvar er afgivet i al hast, og 3F skal derfor anmode om at spørgsmålet holdes åbent for nærmere drøftelse.

Venlig hilsen

Palle Bisgaard

Næstformand, Byggegruppen

Tlf. dir. +45 8892 0224

Mobil: +45 2324 3251

Mail: palle.bisgaard@3f.dk



Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4

1790 København V.

Fax: 8892 0249

www.3f.dk

Fra: Per Georg Olsen [<mailto:pgo@def.dk>]
Sendt: 25. marts 2014 12:39
Til: Lisbeth Kjær Thomsen
Cc: Overborgmesteren
Emne: Høringssvar omkring indstilling om social dumpning

Hej Lisbeth

Det er kommet Byggefagenes Samvirke for øre, at der ligger en indstilling til ændring af Københavns Kommunes arbejdsklausuler. Som part i dialogforum tillader vi os derfor at indgive nedenstående kommentar til advokatfirmaet Norrbom Vindings udlægning og anbefalinger.

Byggefagenes Samvirke følgende bemærkninger:

Vi mener ikke, at det er holdbart at ændre arbejdsklausulen fra ILO konvention 94 til Udstationeringsdirektivet, og kan dermed ikke anbefale, at der henvises til Udstationeringsdirektivet i kommunens CSR-bestemmelser. Det mener vi med baggrund i den fortolkning, som Michael Christiansen-udvalget, nedsat af den tidligere regering med baggrund i Laval-dommen, fremkom med og gav en betydeligere bredere fortolkning i omfanget af forståelse af mindstebetalingerne i overenskomsterne, en fortolkning, som siden hen er prøvet ved Arbejdsretten.

Med indskrivning af Udstationeringsdirektivet i CSR bestemmelserne vil der efter vores opfattelse være problemer i forhold til fortolkningen omkring arbejdstid, pension, akkord, løfteparagraffen i forhold til minimallønoverenskomsterne og overtidsbetaling.

Der vil efter vores bedste overbevisning nemt kunne opstå misforhold imellem fortolkning af Laval-overenskomsternes opsatte løn, hvilket vil betyde alvorlige uoverensstemmelser imellem, hvad en udenlandsk entreprenør måtte forstå i henhold til kommunens arbejdsklausuler, og det arbejdsmarkedsparter og Michael Christiansen-udvalget har lagt til grund for en opsat løn.

Slutteligt finder jeg det underligt, at vi i Byggefagenes Samvirke ikke har fået fremsendt det af Norrbom Vinding udfærdigede materiale, og jeg finder at det i alt væsentlighed må siges, at fristen for høringssvar under alle omstændigheder må anset for at være alt for kort til at kunne give et grundigt og kvalificeret svar, det er derfor vores anbefaling, at kommunen udskyder en beslutning om endelig tekst til arbejdsklausuler.

Venlig hilsen

PER GEORG OLSEN

Afdelingsformand | København

Billedet med relations-id 11017 blev ikke fundet i filen.

Tikøbgade 9, 2200 København N | www.def.dk
Tlf.: +45 35 86 50 00 | Mobil tlf.: +45 40 45 63 69

Billedet med relations-id 11011 blev ikke fundet i filen.

Økonomiforvaltningens bemærkninger:

Økonomiforvaltningen har på foranledning af høringssvarene bedt advokatfirmaet Norrbom Vinding kommentere høringssvarene fra 3F samt Dansk el-forbund.

Henvisning til udstationeringsdirektivet

Formålet med den foreslåede ændring af arbejdsklausulen er i videst muligt omfang at leve op til ILO nr. 94. Imidlertid opstiller udstationeringsdirektivet nogle rammer, som efter Norrbom Vindings opfattelse skal overholdes. I den foreslåede ændring af formulering af arbejdsklausul er det således forsøgt at tage hensyn til ILO-konvention nr. 94 på den ene side og EU's regler på den anden side.

Det er Norrbom Vindings vurdering, at Københavns Kommunes arbejdsklausul bør holde sig inden for de rammer, der udstikkes i udstationeringsdirektivet, idet der ellers er en risiko for, at arbejdsklausulen helt eller delvist vil kunne blive tilsidesat som ugyldig. Derfor er det også Norrbom Vindings opfattelse, at henvisningen til udstationeringsdirektivet skal fastholdes.

Mindstelønsbegrebet

Som nævnt i notatet af 21. marts 2014 om definition af lønbegrebet, vedlagt som bilag 2, kan det ikke afvises, at der vil kunne opstå situationer, hvor der må ses bort fra enkelte bestemmelser i overenskomsterne. De centrale dele vil imidlertid forventeligt kunne kræves overholdt.

Med udstationeringsdirektivet indsnævres kravene til leverandørerne, men i begrænset omfang. Københavns Kommune kan fortsat stille krav til arbejdstid, ferie, mindsteløn, sikkerhed, sundhed, barsel, ligestilling mm. Jf. bemærkningerne til udstationeringsdirektivet skal mindstelønsbegrebet fortolkes udvidet, så der i beregningen af om lønnen er i orden også indgår overtidsbetaling, feriepenge, ordinær ar-

bejdsmarkedspension, smudstillæg mm se vedlagte notat bilag 2. Der er 3 lønelementer som kommunen ikke kan stille krav om 1) uklare lønbestemmelser (kvalifikationsløn) 2) lønelementer, som også kommer arbejdsgiveren til gode og som ikke kan tages med ud af landet (uddannelsesfonde, barselsfonde mm) 3) erhvervstilknyttede tillægspensioner (ikke den ordinære arbejdsmarkedspension).

3F anfører, at der er risiko for, at Københavns Kommunes vurdering af løn- og arbejdsforhold ikke vil være i overensstemmelse med de faglige organisationers vurdering. Norrbom Vinding anerkender, at der er risiko herfor. Denne risiko adskiller sig imidlertid ikke fra, at også en domstol kan vurdere omfanget af løn- og arbejdsforhold anderledes end de faglige organisationer.

Det er Norrbom Vindings vurdering, at Københavns Kommune selv må foretage en vurdering af lovligheden af en overenskomsts bestemmelser, ligesom det er Norrbom Vindings opfattelse, at Københavns Kommune må støtte sig til den vurdering uanset at de faglige organisationer eventuelt måtte fortolke gældende lovgivning – herunder EU-lovgivning – anderledes. Dette forhold vil gælde uanset om der henvises til udstationeringsdirektivet eller ej.

Hvis der opstår tvivl om fortolkningen af overenskomsterne vil Københavns Kommune inddrage arbejdsmarkedets parter i det omfang det er nødvendigt til forståelsen af løn- og ansættelsesvilkårene samt eventuelt afvente Arbejdsrettens dom om forholdet.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt et løn-elementer i en af overenskomsterne er i overensstemmelse med udstationeringsdirektivets regler vil Københavns Kommune ligeledes søge vejledning hos arbejdsmarkedets parter i forbindelse med vurderingen heraf.

Laval-overenskomsterne

3F og Dansk El-forbund fremsætter et ønske om, at der i stedet for udstationeringsdirektivet henvises til de såkaldte ”Laval-overenskomster”. Københavns Kommune har ikke nogen garanti for, at Laval-overenskomsterne rent faktisk lever op til reglerne i udstationeringsdirektivet – om end dette må antages. Det forhold, at Arbejdsretten i en sag konkret har vurderet, at en af overenskomsterne levede op til direktivet, sikrer ikke, at alle Laval-overenskomsterne nu og i fremtiden lever op til direktivet. Endvidere er der ikke indgået Laval-overenskomster på alle områder. Endelig må det antages, at nogle Laval-overenskomster – alt efter formuleringen af overenskomsterne – ikke gælder i forhold til danske arbejdsgivere. Der er altså en risiko for, at ikke-overenskomstdækkede danske leverandører ikke vil være omfattet af en arbejdsklausul, der henviser til Laval-overenskomsterne.

Det er ikke hensigten med arbejdsklausulen, at den alene skal omfatte udenlandske leverandører, og Norrbom Vinding bemærker, at en så-

dan indskrænkning også vil være diskriminerende i henhold til EU-retten og dermed ulovlig.

Laval-overenskomsterne kan imidlertid tjene som en rettesnor for, hvad der forstås ved mindsteløn i overenskomsterne, idet mindstelønsbegrebet i disse overenskomster må antages at svare til mindstelønsbegrebet således som dette forstås i udstationeringsdirektivet og dermed også i arbejdsklausulen og kan være et meget nyttigt redskab for Indsatsteamet mod social dumping.

Høringsvar fra Dansk Byggeri

Dansk Byggeri skal hermed fremkomme med høringssvar til Københavns Kommunes indsats mod social dumping.

Indledningsvis skal vi for en god ordens skyld bemærke, at vi fastholder tidligere fremsendte bemærkninger til Københavns Kommunes arbejdsklausul vedrørende dokumentationskrav, CSR-bilag m.v.

Det af Københavns Kommune fremsendte materiale giver herudover anledning til følgende bemærkninger:

1) Formulering af arbejdsklausul

Dansk Byggeri er positiv over for, at Københavns Kommune ikke agter at håndhæve en gennemsnitlig løn i arbejdsklausulerne (en sådan håndhævelse ville efter vores vurdering stride mod EU-retten).

Det er imidlertid fortsat Dansk Byggeris vurdering, at formuleringen af arbejdsklausulen er vidtgående. Det er Dansk Byggeris vurdering, at alene et vilkår om lønniveau er relevant at indføre i en arbejdsklausul. Det er uhensigtsmæssigt at afskrive Udstationeringsloven/direktivet i arbejdsklausulen, idet loven alligevel finder anvendelse ved udstationeringer. Ved at afskrive Udstationeringsloven i arbejdsklausulen vil loven blive et vilkår for danske virksomheder med danske medarbejdere, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Endvidere finder Dansk Byggeri det irrelevant at indføre allerede gældende lovgivning i arbejdsklausulen, idet alt arbejde der udføres i Danmark, er omfattet af ferieloven, arbejdsmiljøloven m.v.

På den baggrund fastholder Dansk Byggeri det tidligere fremsendte forslag til formulering af arbejdsklausul, der tager udgangspunkt i lønniveauet:

”Arbejdslønnen for arbejdsforhold af den i nærværende kontrakt omhandlende art skal mindst følge de mindstekrav til løn, der fremgår af en kollektiv overenskomst indgået af de indenfor de faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder hele det danske område”

2) Kædeansvar

Dansk Byggeri er meget betænkelig ved indførelsen af kædeansvar. Dansk Byggeri har ved flere lejligheder over for Københavns Kommune gjort gældende, at et kædeansvar kan have en ødelæggende effekt for branchen, idet det stiller store økonomiske krav til små virksomheder.

Dansk Byggeri er derfor enig med Norrbom Vinding i, at et kædeansvar vil give anledning til en række sager mod Københavns Kommune for indskrænkninger i leverandørernes muligheder for at indrette sin forretning på den måde.

3) Tiltag mod social dumping

Indførelsen af tiltag mod social dumping eller til sikring af lønudbetaling mv. ved indførelse af arbejdsklausuler er alene relevant på områder, hvor der er dokumenteret et generelt problem med f.eks. social dumping. Trods gentagne opfordringer, har Københavns Kommune ikke fremlagt et statistisk grundlag, der kan dokumentere, at der generelt er problemer med lave lønninger eller manglende lønudbetalinger.

4) Kontrolenhed

Dansk Byggeri stiller sig uforstående over for, hvordan Københavns Kommune som offentlig myndighed vil kunne videregivere oplysninger vedrørende opfyldelsen af overenskomsten til en privat virksomhed - såsom en fagforening.

Endvidere hæfter Dansk Byggeri sig ved, at vores medlemmer vil blive underlagt et dobbelt sanktionssystem, idet Kommunen selvstændigt vil igangsætte en sag og samtidig videresende sagens oplysninger (og dermed den samme problemstilling) til behandling i private organisationer.

Dansk Byggeri ønsker på den baggrund oplyst:

- Hvordan Kommunen vil forholde sig, såfremt Kommunen i en konkret sag har tilbageholdt entreprisesum til efterbetaling af løn, såfremt leverandøren efterfølgende har efterbetalt beløbet i henhold til den fagretlige sagsbehandling?

- Hvordan Kommunen vil forholde sig, såfremt der er truffet afgørelse om tilbageholdelse af entreprisesum eller pålagt bod, men hvor det fagretlige system efterfølgende frifinder den pågældende leverandør?

Dansk Byggeri er endvidere bekymret over, hvordan evt. uenigheder mellem leverandøren og Kommunen om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er overholdt, vil blive forvaltet. Det er ikke utænkeligt, at der kan være elementer omkring betalingen, hvor der ikke er enighed om fortolkningen af overenskomstens regler. Dansk Byggeri antager ikke, at Kommunen selv vil foretage en fortolkning af overenskomsterne, men savner en redegørelse for, hvordan disse situationer håndteres.

Det er uhensigtsmæssigt, såfremt Kommunen selv må fortolke på overenskomstens bestemmelser eller søger vejledning hos den ene af overenskomtparterne.

5) Kravene til dokumentation

Dansk Byggeri stiller sig undrende overfor, at Københavns Kommune vil sanktionere en manglende opfyldelse af ansættelsesbevisloven og/eller overenskomsten, idet en manglende overholdelse heraf er en individuel ret, som den enkelte medarbejdere kan påberåbe sig. Endvidere indeholder en række overenskomster en *nachfrist*, hvorefter ansættelsesbeviset kan fremkomme rettidigt *efter* fristen på 4 uger er sprunget. Det er således ikke i strid med overenskomsterne at fremkomme med et ansættelsesbevis efter udløbet af 4 uger. Dansk Byggeri er meget bekymret over, at vore medlemmer nu skal forholde sig til flere regelsæt og flere sanktioner for samme område.

Dansk Byggeri hæfter sig endvidere ved, at Kommunen stiller krav om udlevering af lønsedler, ansættelseskontrakter m.v. Dansk Byggeri har ved telefonisk henvendelse til Datatilsynet fået bekræftet, at det strider mod Persondataloven at udlevere lønsedler. Såfremt udleveringen af lønsedler vedrører et *meget* stort antal medarbejdere på byggepladsen, så kan lønsedlerne, efter en konkret vurdering, udleveres i anonymiseret form. Dansk Byggeri vejleder sine medlemmer i henhold til Datatilsynets praksis.

Kommune stiller endvidere krav om, at hovedentreprenøren skal sikre, at udenlandske virksomheder er registeret i RUT-registret. Registeringen er et lovkrav, hvorfor det vil stride med bekendtgørelse af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., ikke at foretage den fornødne registrering. Dansk Byggeri finder ikke, at leverandørerne skal holdes ansvarlig for registeringen, idet det er en myndighedsopgave, ligesom evt. sanktioner for manglende overholdelse pålægges af myndighederne.

Endelig noterer Dansk Byggeri sig, at Københavns Kommune har fastlagt et sanktionssystem for manglende overholdelse af arbejdsklausulen. Der er fortsat ikke fremlagt en nærmere gennemgang af de principper som Kommunen vil anvende ved fastsættelsen af en evt. boden. Dansk Byggeri finder, at der bør være klare retningslinjer for, hvordan og efter hvilke vilkår boden fastsættes.

Økonomiforvaltningens bemærkninger:

Økonomiforvaltningen vil i nedenstående gennemgå høringssvaret fra Dansk Byggeri punktvis.

AD 1: Formulering af arbejdsklausulen

Dansk Byggeri foreslår en formulering af arbejdsklausul, som tager udgangspunkt i lønniveauet. I Københavns Kommune defineres social dumping imidlertid bredere end blot lønniveauet. Derfor er Københavns Kommunes arbejdsklausul formuleret bredere end Dansk Byggeris forslag til formulering.

AD 2: Kædeansvar

Dansk Byggeri er betænkelig ved Københavns Kommunes indførelse af kædeansvar. Bestemmelsen er i Københavns Kommune motiveret af, at der ikke skal ske omgåelse af kommunens arbejdsklausul. Bestemmelsen sikrer, at også underleverandørernes ansatte under udførelsen af arbejde for Københavns Kommune er 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. Formålet med bestemmelsen er, at en leverandør ikke omgår Københavns Kommunes arbejdsklausul ved at lade arbejdet udføres af underleverandører.

AD 3: Tiltag mod social dumping

Dansk Byggeri efterspørger et statistik grundlag, der kan dokumentere, at der generelt er problemer med lave lønninger og manglende løn-udbetalinger. Københavns Kommune kender i dag ikke omfanget af social dumping hos kommunens leverandører. Ved at indføre et Indsatsteam mod social dumping, som får til opgave at foretage systematiske stikprøvekontroller af kommunens leverandører, forventes det, at omfanget af social dumping bliver kortlagt.

AD 4: Kontrolenhed

I høringssvaret stiller Dansk Byggeri spørgsmål til det forhold, at en overenskomstdækket leverandør potentielt vil opleve to separate forløb; et fagretligt mellem leverandøren og en fagforening samt et kontraktretligt mellem leverandøren og Københavns Kommune. Dansk Byggeri ønsker oplyst:

- a) Hvordan Kommunen vil forholde sig, såfremt Kommunen i en konkret sag har tilbageholdt entreprisensum til efterbetaling af løn, såfremt leverandøren efterfølgende har efterbetalt beløbet i henhold til den fagretlige sagsbehandling?
- b) Hvordan Kommunen vil forholde sig, såfremt der er truffet afgørelse om tilbageholdelse af entreprisensum eller pålagt bod, men hvor det fagretlige system efterfølgende frifinder den pågældende leverandør?

For så vidt angår tilbageholdt vederlag, tilbagebetales dette til leverandøren, såfremt de pågældende ansatte bliver kompenseret for den stedfundne overtrædelse. Tilbageholdelsesretten har til formål at håndhæve arbejdsklausulens krav om løn- og arbejdsvilkår, og såfremt de ansatte opnår disse vilkår, er grundlaget for tilbageholdelsen ikke længere til stede.

Som det fremgår af indstillingsteksten, vil der i vurderingen af overtrædelsens karakter indgå en vurdering af Københavns Kommunes mulighed for at få medhold ved en retsinstans, såfremt Københavns Kommune tager sanktionerne i brug (bod, tilbagehold, ophævelse). En dom fra Arbejdsretten vil således kunne give en indikation af, om der foreligger en sådan overtrædelse eller ej.

Fortolkning af overenskomst

Dansk Byggeri udtrykker bekymring i forhold til, om det er Københavns Kommune, der fortolker overenskomstens bestemmelser. Københavns Kommune vil understrege, at der i tilfælde af tvivl om fortolkningen af overenskomsterne vil inddrage arbejdsmarkedets parter i det omfang det er nødvendigt til forståelsen af løn- og arbejdsvilkårene samt eventuelt afvente Arbejdsrettens dom om forholdet.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt et løn-element i en af overenskomsterne er i overensstemmelse med udstationeringsdirektivets regler vil Københavns Kommune ligeledes søge vejledning hos arbejdsmarkedets parter i forbindelse med vurderingen heraf.

AD 5: Krav til dokumentation

Dansk Byggeri stiller spørgsmål til arbejdsklausulens afsnit 1.1, som bl.a. omhandler krav til medarbejderens ansættelsesforhold. Der stilles krav til at alle medarbejdere inden 4 uger efter arbejdets påbegyndelse skal have modtaget et ansættelsesbevis.

Ligeledes stilles der spørgsmål til arbejdsklausulens pkt. 1.3, hvor leverandøren forpligtes til at sikre, at eventuelle underleverandører overholder deres forpligtelse til anmeldelse i RUT-registret.

En lignende mulighed om at stille krav til, at leverandøren tillægges et ansvar for en underleverandørs registrering i RUT-registret er nævnt i det ny håndhævelsesdirektiv, som forventes vedtaget i løbet af de næ-

ste par måneder. Herefter har Danmark to år til at få implementeret direktivet.

Advokatfirmaet Horten har vurderet formuleringerne i Københavns Kommunes arbejdsklausul i forbindelse med udfærdigelsen af arbejdsklausulen, og har vurderet, at punkterne ikke giver anledning til bemærkninger. Det er Hortens vurdering at der alene er tale om bestemmelser som enten følger af lovgivningen, eller som kommunen som kontraktpart i et aftaleforhold sagligt kan lægge vægt på.

Indhentelse af dokumentation

Dansk Byggeri stiller spørgsmålstegn ved, Københavns Kommunes mulighed for at indhente lønsedler, ansættelsesbeviser mv. som dokumentation for en leverandørs overholdelse af arbejdsklausulen.

Københavns Kommune arbejder videre med spørgsmålet og er i kontakt med Datatilsynet med henblik på en drøftelse af omfang og muligheder.

Vejledning om bodsberegning

Dansk Byggeri efterspørger Københavns Kommunes principper for fastsættelse af bodsstørrelsen. I forbindelse med udbudsforretningerne vil bodsstørrelsen være fastsat i materialet. Tilbudsgivere vil således være bekendt med bodens størrelse i forbindelse med afgivelse af sit tilbud.

Pga. arbejdsklausulen vedlægges både tjenesteydelseskontrakter og bygge- og anlægskontrakter med forskellige karakteristika, er det besluttet, at boden fastlægges ift. den konkrete kontrakt og ikke udgør en fast størrelse. Københavns Kommune vil dog udarbejde en intern vejledning i brugen af arbejdsklausulen til kommunens kontrakt- og udbudsjurister – herunder med gode råd til fastlæggelsen af bodsstørrelsen.