



Til samtlige ministerier

Beskæftigelsesministeren  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 01  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

4. april 2018

### Overholdelse af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter

Kære kolleger

J.nr. 2017-823

Som opfølgning på finanslovsaftalen for 2015 har Beskæftigelsesministeriet hørt en række statslige institutioner over erfaringerne med håndhævelse og kontrol med arbejdsklausuler. Høringen tegner ikke et klart billede af brugen, men indikerer dog bl.a., at ikke alle institutioner har haft den fornødne fokus på kontrol og håndhævelse af arbejdsklausuler, hvilket bl.a. kan skyldes, at reglerne opleves som vanskelige at forstå og anvende.

Arbejdsklausuler skal medvirke til at sikre, at ansatte i virksomheder, som udfører opgaver for statslige myndigheder, arbejder under ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Arbejdsklausuler er et vigtigt redskab til at bekæmpe social dumping, og staten bør gå foran med at kræve sædvanlige løn- og arbejdsforhold.

Jeg vil derfor gerne opfordre jer til at sikre, at jeres ministerier er opmærksomme på reglerne for anvendelse af arbejdsklausuler. Jeg vil samtidig benytte lejligheden til at præcisere, at alle statslige myndigheder skal anvende arbejdsklausuler i alle kontraktforhold om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelser af tjenester. Dette gælder uanset kontraktens størrelse.

Vedlagt finder I en række bilag, der bl.a. indeholder centrale opmærksomhedspunkter, gode råd til efterlevelse af cirkulæret om arbejdsklausuler samt en tjekliste til håndteringen af arbejdsklausuler i praksis. Disse kan med fordel anvendes i det praktiske arbejde med at efterleve reglerne om arbejdsklausulers anvendelse.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Vedlagt:

- Cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
- Vejledning til cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
- Faktaark om arbejdsklausuler
- FAQ om arbejdsklausuler i praksis
- Fem-trins guide til håndteringen af arbejdsklausuler
- Tjekliste til sagsbehandleren, der udarbejder kontrakter med arbejdsklausuler

## Cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter

§ 1. Cirkulæret har til formål at sikre, at ansatte, der arbejder i virksomheder, som udfører tjenesteydelser for offentlige myndigheder og ordregivere, får sædvanlige løn- og arbejdsvilkår ved brug af arbejdsklausuler, jf. ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Konventionen er optrykt som bilag 1.

§ 2. Samtlige statslige myndigheder (ministerier, styrelser mv.) skal anvende arbejdsklausuler, jf. § 4, i alle kontraktforhold om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester uanset kontraktens størrelse.

*Stk. 2.* Andre statslige ordregivere, herunder selskaber, som fuldt ud er ejet af statslige myndigheder og ikke er i konkurrence, skal anvende arbejdsklausuler ved kontrakter på bygge- og anlægsområdet.

*Stk. 3.* Hvert enkelt ministerium kan beslutte, om og på hvilken måde der skal anvendes arbejdsklausuler i øvrige kontrakter, der indgås af andre end de centrale myndigheder.

*Stk. 4.* Der er ikke krav om brug af arbejdsklausuler i kontrakter, der vedrører indkøb af varer, der indgår i en leverandørs almindelige produktion eller varelager, medmindre varen fremstilles i særlig produktion for statslige myndigheder.

§ 3. Ordregiver skal i kontrakten stille krav om, at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører, som medvirker til at opfylde kontrakten, er sikret løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

*Stk. 2.* Flere overenskomster, der er indgået med samme arbejdsgiverforening og under samme lønmodtagerorganisation og med vilkår, der må anses for ensartede og som samlet er landsdækkende, anses i denne forbindelse også som én overenskomst, som gælder på hele det danske område.

§ 4. Ordregiver skal i udbudsbekendtgørelsen eller udbudsbetingelserne informere om kravet om brug af arbejdsklausul.

§ 5. Ordregiver skal i kontrakten med leverandøren stille krav om brug af arbejdsklausul. Kontrakten skal indeholde bestemmelser om, hvilke dokumentationskrav der stilles til leverandøren for brug og overholdelse af arbejdsklausulen.

*Stk.2.* Det skal fremgå af kontrakten, at leverandøren og eventuelle underleverandører skal sikre, at de ansatte får oplysninger om de vilkår, der følger af arbejdsklausulen.

§ 6. Det skal fremgå af kontrakten, hvilke konsekvenser det har, hvis leverandøren og eventuelle underleverandører ikke overholder arbejdsklausulen eller ikke overholder dokumentationskravene. Sanktionen skal være effektiv, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have en præventiv virkning.

§ 7. Ordregiver skal gennemføre nødvendig kontrol af, om leverandøren og eventuelle underleverandører overholder arbejdsklausulen.

§ 8. Det henstilles, at alle kommuner og regioner anvender arbejdsklausuler i bygge- og anlægskontrakter efter retningslinjerne i dette cirkulære uanset kontraktens størrelse samt i øvrige kontrakter, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 9. Cirkulæret gælder fra 1. juli 2014. Samtidig ophæves Arbejdsministeriets cirkulære af 18. maj 1966 og Arbejdsministeriets cirkulære nr. 115 af 27. juni 1990 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

*Beskæftigelsesministeriet, den 30. juni 2014*

METTE FREDERIKSEN

/ Vibe Westh

## Bilag 1

Bekendtgørelse om Danmarks ratifikation af den af den Internationale Arbejdskonference i Geneve i året 1949 vedtagne konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter<sup>1)</sup>

Ved kgl. resolution af 22. juli 1955 har Danmark ratificeret ovennævnte konvention hvis tekst lyder som følger:

Konvention (nr. 94) om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

Den internationale Arbejdsorganisations generalkonference, som er blevet sammenkaldt i Geneve af Det internationale Arbejderbureaus styrelsesråd, og som er trådt sammen til sit 32. møde den 8. juni 1949,

som har truffet beslutning om vedtagelsen af visse forslag om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, der er optaget som 6. punkt på mødets dagsorden, og

som har besluttet, at disse forslag skal tage form af en international konvention,

vedtager idag den 29. juni 1949 følgende konvention, der benævnes konventionen af 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter:

### *Artikel 1.*

1. Nærværende konvention finder anvendelse på kontrakter, der opfylder følgende betingelser:

- a) at mindst en af kontraktens parter er en offentlig myndighed;
- b) at kontraktens opfyldelse medfører
  - i) forbrug af midler fra en offentlig myndigheds side; og
  - ii) beskæftigelse af arbejdere fra en anden parts side;
- c) at kontrakten er en kontrakt om
  - i) bygning, ombygning, reparation eller nedrivning for det offentlige;
  - ii) fabrikation, samling, behandling eller afskibning af materialer, tilbehør eller udstyr; eller
  - iii) udførelse eller ydelse af tjenester; og
- d) at kontrakten tildeles af en central myndighed i en af Den internationale Arbejdsorganisations medlemsstater, for hvilken konventionen gælder.

2. Den kompetente myndighed skal bestemme, i hvilket omfang og på hvilken måde konventionen skal finde anvendelse på kontrakter, der tildeles af andre end centrale myndigheder.

3. Nærværende konvention finder anvendelse på arbejde, der udføres af underentreprenører eller personer, der har fået overdraget kontrakten; den kompetente myndighed skal træffe egnede forholdsregler med henblik på at sikre konventionens anvendelse på sådant arbejde.

4. Kontrakter, der medfører forbrug af offentlige midler af et beløb, der ikke overstiger en af den kompetente myndighed efter forhandling med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, fastsat grænse, kan undtages fra anvendelsen af nærværende konvention.

5. Den kompetente myndighed kan efter forhandling med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, udelukke fra nærværende konventions område personer, der indtager ledende stillinger af teknisk eller videnskabelig karakter, hvis arbejdsforhold ikke reguleres ved nationale love eller administrative forskrifter, kollektivt overenskomst eller voldgiftskendelse, og som normalt ikke udfører manuelt arbejde.

## *Artikel 2.*

1. Kontrakter, på hvilke nærværende konvention finder anvendelse, skal indeholde bestemmelser, der tilsikrer vedkommende arbejdere en løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres,

- a) i henhold til kollektiv overenskomst eller anden anerkendt forhandlingsform mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, der repræsenterer en væsentlig del af henholdsvis arbejdsgiverne og arbejderne i vedkommende fag eller industri; eller
- b) i henhold til voldgiftskendelse; eller
- c) i henhold til nationale love eller administrative forskrifter.

2. I tilfælde, hvor de i foregående stykke omhandlede arbejdsforhold ikke reguleres på den deri omhandlede måde på den egn, hvor arbejdet udføres, skal de bestemmelser, der bør optages i kontrakterne, sikre vedkommende arbejdere en løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end

- a) dem, der er fastsat ved kollektiv overenskomst eller anden anerkendt forhandlingsform, ved voldgift eller ved nationale love eller administrative forskrifter, for arbejde af samme art i vedkommende fag eller industri på den nærmeste tilsvarende egn; eller
- b) de vilkår, som i almindelighed bydes af arbejdsgivere indenfor det fag eller den industri, i hvilken entreprenøren er beskæftiget, og hvis almindelige forhold er af lignende art.

3. Betingelserne i de klausuler, der skal optages i kontrakter, eller afvigelser herfra, skal fastsættes af den kompetente myndighed på den måde, der anses for mest hensigtsmæssig under hensyntagen til de nationale forhold, efter forhandling med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes.

4. Den kompetente myndighed skal træffe egnede forholdsregler, f.eks. ved offentliggørelse af licitationsbetingelser eller på anden måde, for at sikre, at personer, der ønsker at deltage i licitationen, er klar over betingelserne i klausulerne.

## *Artikel 3*

I tilfælde, hvor der ikke i forvejen i nationale love eller administrative forskrifter, kollektiv overenskomst eller voldgiftskendelse findes bestemmelser vedrørende sundheds-, sikkerheds- og velfærdsforanstaltninger for de arbejdere, der er beskæftiget ved opfyldelse af kontrakter, skal den kompetente myndighed træffe egnede forholdsregler for at sikre de pågældende arbejdere gode og rimelige sundheds-, sikkerheds- og velfærdsforhold.

## *Artikel 4*

De love, administrative bestemmelser eller andre forskrifter, der sætter nærværende konventions bestemmelser i kraft,

- a) skal
  - i) bringes til alle vedkommendes kundskab;
  - ii) angive de personer, der har ansvaret for deres overholdelse; og
  - iii) kræve, at der ophænges plakater på iøjnefaldende steder i vedkommende virksomheder og arbejdssteder, for at arbejderne kan få underretning om deres arbejdsvilkår; og
- b) skal, såfremt der ikke består andre ordninger til sikring af en effektiv håndhævelse, indeholde bestemmelser om
  - i) førelse af en dertil egnet protokol over vedkommende arbejders faktiske arbejdstid og den løn, der er udbetalt dem;
  - ii) indførelse af en tilsynsordning, der er egnet til at sikre en effektiv håndhævelse.

#### *Artikel 5*

1. Der skal indføres passende straffebestemmelser, f.eks. undladelse af at give entrepriser eller lignende, for undladelse af at overholde og gennemføre bestemmelserne i arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

2. Der skal træffes egnede forholdsregler, f.eks. ved tilbageholdelse af udbetalinger i henhold til kontrakten eller på anden måde, for at gøre det muligt for vedkommende arbejdere at få udbetalt den løn, de har ret til.

#### *Artikel 6*

De årlige rapporter, der skal aflægges i henhold til artikel 22 i Den internationale Arbejdsorganisations statut, skal indeholde udførlige oplysninger om de foranstaltninger, der er truffet for at gennemføre nærværende konventions bestemmelser.

#### *Artikel 7*

1. Hvis en medlemsstat omfatter store områder, hvor den kompetente myndighed på grund af områdets ringe befolkningstæthed eller dets udviklingstrin anser det for umuligt at gennemføre konventionens bestemmelser, kan den pågældende myndighed efter forhandling med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, undtage disse områder fra konventionens gyldighedsområde enten generelt eller med de undtagelser, som den anser for hensigtsmæssige for så vidt angår særlige virksomheder eller faglige områder.

2. Enhver medlemsstat skal i sin første årlige rapport om gennemførelsen af nærværende konvention, som afgives i henhold til artikel 22 i Den internationale Arbejdsorganisations statut, angive de områder, med hensyn til hvilke den påtænker at bringe nærværende artikels bestemmelser i anvendelse, og skal anføre grundene herfor; ingen medlemsstat må efter at have afgivet sin første årlige rapport bringe nærværende artikels bestemmelser i anvendelse på andre end de således angivne områder.

3. Enhver medlemsstat, der bringer nærværende artikels bestemmelser i anvendelse, skal med højst 3 års mellemrum tage spørgsmålet op til fornyet overvejelse i samråd med de pågældende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, med henblik på muligheden af at udvide konventionens gennemførelse til områder, der er undtaget i henhold til stk. 1.

4. Enhver medlemsstat der bringer nærværende artikels bestemmelser i anvendelse, skal i senere årlige rapporter angive de områder, med hensyn til hvilke den giver afkald på retten til at bringe nærværende artikels bestemmelser i anvendelse, samt oplyse, hvad den måtte have foretaget sig med henblik på en gradvis gennemførelse af konventionen i disse områder.

#### *Artikel 8*

Nærværende konventions bestemmelser kan i tilfælde af force majeure eller i en nødsituation, der bringer den nationale velfærd eller sikkerhed i fare, midlertidigt ophæves af den kompetente myndighed efter forhandling med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes.

#### *Artikel 9*

1. Nærværende konvention gælder ikke for kontrakter, der er indgået før konventionens ikrafttræden for vedkommende medlemsstat.

2. Nærværende konventions opsigelse skal ikke berøre dens anvendelse på kontrakter, der er indgået, medens konventionen var i kraft.

#### *Artikel 10*

De officielle ratifikationer af nærværende konvention skal fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør til indregistrering.

### *Artikel 11*

1. Nærværende konvention er kun bindende for de medlemmer af Den internationale Arbejdsorganisation, hvis ratifikationer er blevet indregistreret af generaldirektøren.
2. Den træder i kraft 1 år efter det tidspunkt, da 2 medlemmers ratifikationer er blevet indregistreret af generaldirektøren.
3. Derefter træder nærværende konvention i kraft for enhver medlemsstat 1 år efter datoen for indregistreringen af dens ratifikation.

### *Artikel 12*

1. De erklæringer, der fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør i medfør af artikel 35, stk. 2, i Den internationale Arbejdsorganisations statut, skal angive
  - a) de territorier, for hvis vedkommende den pågældende medlemsstat forpligter sig til at gennemføre konventionens bestemmelser uden modifikationer;
  - b) de territorier, for hvis vedkommende den forpligter sig til at gennemføre konventionens bestemmelser med modifikationer, tillige med en nærmere redegørelse for disse modifikationer;
  - c) de territorier, hvor konventionen ikke kan gennemføres, og i disse tilfælde motiveringen for, at den ikke kan gennemføres;
  - d) de territorier, med hensyn til hvilke den forbeholder sig sin stilling, indtil spørgsmålet er blevet nærmere overvejet.
2. De i nærværende artikels stk. 1, a) og b), omhandlede forpligtelser skal betragtes som en integrerende del af ratifikationen og skal have gyldighed som ratifikation.
3. Enhver medlemsstat kan til enhver tid ved afgivelse af en senere erklæring helt eller delvis tilbagekalde de i dens oprindelige erklæring i henhold til nærværende artikels stk. 1, b), c) eller d), tagne forbehold.
4. Enhver medlemsstat kan i de perioder, hvor konventionen i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 14 kan opsiges, til generaldirektøren fremsende en erklæring, der i andre henseender modificerer indholdet af en tidligere afgivet erklæring, og som angiver den nuværende stilling med hensyn til de deri omhandlede territorier.

### *Artikel 13.*

1. De erklæringer, der fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør i medfør af artikel 35, stk. 4 eller 5, i Den internationale Arbejdsorganisations statut, skal angive, om konventionens bestemmelser vil blive gennemført på territoriet med eller uden modifikationer; såfremt det angives i erklæringen, at konventionens bestemmelser vil blive gennemført med modifikationer, skal de nævnte modifikationer nærmere angives.
2. Vedkommende medlemsstat (er eller internationale myndighed kan til enhver tid ved afgivelse af en senere erklæring helt eller delvis give afkald på retten til at bringe de i en tidligere afgivet erklæring anførte modifikationer i anvendelse.
3. Vedkommende medlemsstat(er) eller internationale myndighed kan i de perioder, hvor konventionen i medfør af bestemmelserne i artikel 14 kan opsiges, til generaldirektøren fremsende en erklæring, der i andre henseender modificerer indholdet af en tidligere afgivet erklæring, og som angiver den nuværende stilling med hensyn til konventionens gennemførelse.

### *Artikel 14.*

1. En medlemsstat, som har ratificeret nærværende konvention, kan ved afgivelse af en erklæring, der fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør til indregistrering, opsiges den efter 10



års forløb fra den dato at regne, da konventionen første gang træder i kraft. En sådan opsigelse træder først i kraft 1 år efter datoen for dens indregistrering.

2. Enhver medlemsstat, som har ratificeret nærværende konvention, og som ikke inden 1 år efter udløbet af den i foregående stykke omhandlede 10-års periode benytter sig af den i nærværende artikel hjemlede opsigelsesret, er forpligtet i endnu et tidsrum af 10 år og kan derefter opsiges nærværende konvention ved udløbet af hver 10-års periode i overensstemmelse med de i nærværende artikel fastsatte bestemmelser.

#### *Artikel 15.*

1. Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør skal underrette alle Den internationale Arbejdsorganisationens medlemmer om indregistreringen af de ratifikationer, erklæringer og opsigelser, der tilsendes ham af organisationens medlemmer.

2. Samtidig med, at generaldirektøren underretter organisationens medlemmer om ratifikation nr. 2, skal han henlede medlemmernes opmærksomhed på konventionens ikrafttrædelsesdato.

#### *Artikel 16.*

Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør skal i medfør af artikel 102 i De forenede Nationers pagt give De forenede Nationers generalsekretær detaljerede oplysninger om de ratifikationer, erklæringer og opsigelser, som indregistreres af ham i medfør af bestemmelserne i de foregående artikler.

#### *Artikel 17.*

Ved udløbet af hver 10-års periode efter nærværende konventions ikrafttrædelse skal Det internationale Arbejdsbureaus styrelsesråd forelægge en rapport om gennemførelsen af nærværende konvention for generalkonferencen og overveje ønskeligheden af at sætte spørgsmålet om en fuldstændig eller delvis revision af den på konferencens dagsorden.

#### *Artikel 18.*

1. Såfremt konferencen vedtager en ny konvention, der helt eller delvis reviderer nærværende konvention, skal, medmindre den nye konvention bestemmer andet,

- a) en medlemsstats ratifikation af den nye, reviderede konvention ipso jure medføre en øjeblikkelig opsigelse af nærværende konvention uanset bestemmelserne i artikel 14 ovenfor, såfremt og så snart den nye, reviderede konvention træder i kraft;
- b) nærværende konvention ikke længere kunne ratificeres af medlemsstaterne fra den dato at regne, da den nye, reviderede konvention træder i kraft.

2. Nærværende konvention skal under alle omstændigheder forblive i kraft, som den foreligger men hensyn til form og indhold, for de medlemsstater, der har ratificeret den, men som ikke har ratificeret den reviderede konvention.

#### *Artikel 19.*

De engelske og franske gengivelser af nærværende konventions tekst har samme gyldighed.

Foruden af Danmark, hvis ratifikationsinstrument deponeres den 15. august 1955, er konventionen ratificeret af følgende lande: Belgien, Bulgarien, Cuba, Finland, Frankrig, Guatemala, Israel, Italien; Nederlandene, Philippinerne, Storbritannien, Uruguay og Østrig.

Konventionen er i medfør af art. 11, stk. 3, for Danmarks vedkommende trådt i kraft den 15. august 1956.

*Udenrigsministeriet, den 4. januar 1957.*

**H. C. Hansen.**

- 1) Andre landes senere tiltrædelse af konventionen fremgår af ILO's liste, der udgives årligt pr. 31. december. Oplysninger fra listen kan indhentes bl.a. fra Arbejdsministeriet eller Udenrigsministeriet, der begge vil kunne undersøge tiltrædelser i det løbende år.

## Vejledning til cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter

### 1. Baggrund

I forbindelse med offentlige myndigheders udbud er der forskellige regler, der skal iagttages. Der er dels EU's udbudsregler, dels EU's udstationeringsdirektiv. Endvidere er der ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler, som statslige myndigheder er forpligtet til at følge, mens det alene henstilles til regioner og kommuner at bruge arbejdsklausuler. Nedenfor redegøres kort for indholdet af disse regler og samspillet mellem disse.

#### 1.1 Udbudsregler

Ved indgåelse af offentlige kontrakter, der overstiger tærskelværdierne i udbudsdirektiverne, er myndighederne underlagt EU's udbudsregler, herunder EUF-traktatens regler og principper samt procedurereglerne i udbudsdirektivet (direktiv nr. 2004/18/EF af 31. marts 2004), forsyningsvirksomhedsdirektivet (direktiv nr. 2004/17/EF af 31. marts 2004) og forsvarsdirektivet (direktiv nr. 2009/81/EF af 13. juli 2009).

Derudover er offentlige ordregivere underlagt tilbudslovens udbudsregler (LBK nr. 1410 af 07/12/2007), når kontraktens værdi ligger under tærskelværdierne i udbudsdirektiverne, men overstiger tilbudslovens tærskelværdier.

I henhold til EU's udbudsregler kan offentlige myndigheder fastsætte betingelser vedrørende kontraktens udførelse. Offentlige myndigheder kan bl.a. fastsætte betingelser vedrørende løn- og arbejdsvilkår for arbejdstagerne.

For at en betingelse vedrørende kontraktens udførelse lovligt kan anvendes, er det efter EU's udbudsregler imidlertid en forudsætning, at betingelsen er:

#### 1. *Knyttet til kontraktens genstand*

De betingelser, der stilles til kontraktens gennemførelse, skal angå fremstilling af de varer, levering af de tjenesteydelser eller udførelse af de bygge- og anlægsarbejder, som kontrakten vedrører.

#### 2. *Offentliggjort i udbudsbekendtgørelsen eller udbudsbetingelserne*

Betingelser for udførelse af kontrakten skal angives tydeligt i udbudsbekendtgørelsen eller udbudsbetingelserne, således at virksomhederne kan tage højde herfor ved afgivelse af tilbud.

#### 3. *I overensstemmelse med grundlæggende principper i EU-retten*

Offentlige myndigheder skal bl.a. være opmærksomme på, at betingelserne for gennemførelse af kontrakten er i overensstemmelse med EUF-traktatens grundlæggende regler om de fri bevægeligheder og de principper der kan udledes heraf, herunder principperne om ikke-diskrimination, gennemsigtighed, ligebehandling og proportionalitet.

Det er i overensstemmelse med EU's udbudsregler, at offentlige myndigheder anvender arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, forudsat at ovennævnte betingelser er opfyldt.

### *1.2. ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler*

ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter blev vedtaget af den Internationale Arbejdskonference i 1949 og ratificeret af Danmark i 1955. Danmark er således folkeretligt forpligtet til at følge ILO konvention nr. 94. Konventionen kan opsiges hvert 10. år fra den dato, da konventionen første gang trådte i kraft. Det vil sige, at næste gang konventionen vil kunne opsiges er i 2022.

Konventionen er et egnet instrument til at imødegå social dumping ved arbejde, der udføres for det offentlige, samtidig med, at den understreger offentlige myndigheders ansvar som »modelarbejdsgiver«. Konventionen gælder alle kontraktforhold om byggeanlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester, som de centrale myndigheder, dvs. ministerier og tilhørende styrelser måtte indgå. Det er op til den enkelte medlemsstat at fastlægge om og på hvilken måde konventionen skal finde anvendelse på kontrakter, der tildeles af andre end de centrale myndigheder.

ILO-konvention nr. 94 er optrykt som bilag 1.

I Danmark blev konventionen oprindelig gennemført ved Arbejdsministeriets cirkulære af 18. maj 1966 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, hvor alle statslige myndigheder blev pålagt at indsætte arbejdsklausuler i alle offentlige kontrakter.

Cirkulæret blev suppleret af cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27. juni 1990 med et fornyet pålæg til de statslige myndigheder og en henstilling til kommuner og amtskommuner om ligeledes at indsætte arbejdsklausuler efter samme retningslinjer, som gjaldt for statslige kontrakter. Cirkulæret fra 1990 omtalte kun brug af arbejdsklausuler indenfor bygge-anlægsarbejde, da kommuner og amtskommuner kun blev opfordret til at bruge arbejdsklausuler på dette område. I cirkulæret fra 1990 blev sat en tærskel ind, så brugen af arbejdsklausuler kan begrænses til kontrakter, der overskrider tærskelværdien for EU-udbud på bygge-anlægsområdet (pt. ca. 37 mio. kr).

### *1.3. Udstationeringsdirektivet og forholdet til ILO konvention 94*

Udstationeringsdirektivet er i Danmark implementeret ved lov om udstationering af lønmodtagere. Udstationeringsdirektivet går i korthed ud på, at den udenlandske tjenesteyder i forbindelse med udstationering af lønmodtagere, skal overholde en kerne af minimumsrettigheder i værtslandet.

Kernen af beskyttede regler er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- Mindste antal betalte feriedage pr. år
- Mindsteløn, herunder overtidsbetaling
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder vikarbureauer
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide og børn og unge
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination

I Danmark er løn og arbejdstid reguleret via de kollektive overenskomster i modsætning til de fleste andre EU-lande, hvor mindstelønnen enten er fastsat ved lov eller ved det, som kaldes erga omnes overenskomster, altså overenskomster, der gælder for alle. I Danmark gælder overenskomsterne kun for de parter, som har indgået dem. Eftersom der ikke i Danmark er et lovkrav om overenskomst eller mindsteløn, kan en offentlig ordregiver ikke stille krav om, at en leverandør skal være omfattet af en overenskomst.

ILO konvention 94 har på den ene side et bredere anvendelsesområde end udstationeringsdirektivet, da konventionen ikke er begrænset til grænseoverskridende kontraktforhold. På den anden side har konventionen et smallere anvendelsesområde, da den kun vedrører offentlige kontrakter og ikke juridisk forpligter

kommuner og regioner. Det betyder, at der er en overlap mellem konventionen og direktivet, når det drejer sig om grænseoverskridende levering af tjenesteydelser til opfyldelse af en offentlig kontrakt.

Særligt efter EU-domstolens afgørelse i den såkaldte Rüffert-sag (C-346/06, Dirk Rüffert mod Land Niedersachsen afsagt 3. april 2008) er der blevet stillet spørgsmål ved forholdet mellem ILO konvention nr. 94 og Danmarks EU-retlige forpligtelser, herunder særligt kravene i udstationeringsdirektivet 1996/71/EF. Sagen handlede om brug af arbejdsklausuler i en tysk delstat, hvor domstolen kom frem til, at den tyske delstats brug af arbejdsklausuler i offentlige udbud var i strid med EU-retten.

Beskæftigelsesministeriet udarbejdede – i samarbejde med Udenrigsministeriet og Justitsministeriet – en analyse af dommen, som er sendt til Folketinget i september 2008. Det fremgår bl.a. af analysen af dommen, at Tyskland havde implementeret udstationeringsdirektivet anderledes end Danmark, og at Tyskland i modsætning til Danmark ikke havde ratificeret ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler. Domstolen tog ikke eksplicit stilling til ILO konvention nr. 94, da det ikke var relevant i den konkrete sag, og Beskæftigelsesministeriet konkluderede, at der ikke var belæg for, at Danmarks praksis vedrørende ILO konvention nr. 94 ikke kunne fortsætte uændret.

For yderligere information om brug af arbejdsklausuler kan der henvises til Rapport fra Udvalget om modvirkning af social dumping fra oktober 2012, jf.

[http://bm.dk/upload/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2012/Social\\_dumping\\_rapport.pdf](http://bm.dk/upload/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2012/Social_dumping_rapport.pdf)

#### *1.4. Finanslovsaftalen for 2013*

Under finanslovsforhandlingerne for 2013 blev der opnået enighed om at øge brugen af arbejdsklausuler. Det blev således aftalt, at det eksisterende regelsæt om arbejdsklausuler skal moderniseres og gøres mere gennemskueligt og tilgængeligt, så det bliver lettere at håndhæve og kontrollere brugen af arbejdsklausuler.

Endvidere er det aftalt at fjerne tærskelværdien på ca. 37 mio. kr. ved udbud for brug af arbejdsklausuler for de statslige bygge- og anlægsopgaver, så alle statslige myndigheder fremover skal benytte arbejdsklausuler ved alle udbud på bygge- og anlægsområdet. Herudover skal statslige ordregivere (herunder selskaber, som fuldt ud er ejet af statslige myndigheder og ikke er i konkurrence) benytte arbejdsklausuler ved alle offentlige udbud af bygge- og anlægsprojekter.

Endelig er der enighed mellem regering, kommuner og regioner om at øge brugen af arbejdsklausuler og kommuner og regioner opfordres til at bruge arbejdsklausuler i alle udbudskontrakter indenfor bygge- og anlægsarbejde, samt øvrige udbudskontrakter, hvor det er hensigtsmæssigt.

## *2. Uddybende vejledning til de enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

Cirkulæret har til formål at gennemføre ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Konventionen blev ratificeret af Danmark i 1955.

En arbejdsklausul efter cirkulæret er en klausul, der skal sikre ansatte løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

### *Til § 2*

Samtlige statslige myndigheder, dvs. samtlige ministerier med tilhørende styrelser og institutioner skal anvende arbejdsklausuler i alle kontraktforhold om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester uanset kontraktens størrelse. Statslige myndigheder er ministerier og de institutioner, herunder styrelser, som direkte hører under pågældende ministerium.

Af stk. 2 fremgår det, at statslige ordregivere, herunder selskaber, som fuldt ud er ejet af statslige myndigheder og ikke er i konkurrence, skal anvende arbejdsklausuler ved kontrakter på bygge- og anlægsområdet. Det gælder fx Sund og Bælt Holding A/S (herunder bl.a. A/S Storebælt, Femern A/S mv.), Energinet.dk, Metroselskabet I/S, Udviklingselskabet By og Havn I/S, Statens Ejendomssalg A/S, DSB Finansiell Stabilitet A/S samt Banedanmark.

Derimod er fx DONG ikke omfattet, da selskabet er i konkurrence med andre selskaber.

Det påhviler hvert enkelt ministerium at beslutte, om og på hvilken måde der skal anvendes arbejdsklausuler i øvrige kontrakter, cfr. stk. 2, der indgås af andre end de centrale myndigheder.

Efter ILO konvention nr. 94 er der ikke krav om brug af arbejdsklausuler for arbejde, der udføres for danske myndigheder udenfor Danmark. Men et ministerium kan positivt beslutte, at og på hvilken måde der skal anvendes arbejdsklausuler ved opgaver udført i udlandet for offentlige midler indenfor ministerområdet. I givet fald vil det som udgangspunkt være de løn-, arbejdstid- og arbejdsvilkår, som gælder indenfor pågældende industri eller fag på den »pågældende egn«, dvs. efter det udenlandske niveau, dér hvor arbejdet udføres.

Der er ikke krav om brug af arbejdsklausuler i kontrakter, der vedrører indkøb af varer, der indgår i en leverandørs almindelige produktion eller varelager. Men hvis varerne fremstilles i særlig produktion for statslige myndigheder, skal der bruges arbejdsklausuler. Som eksempel kan nævnes, at hvis staten bestiller et antal uniformer til at blive syet i Danmark, skal der bruges arbejdsklausuler. I tvivlstilfælde vil det være op til det enkelte ministerium selv at afgøre, om der skal bruges arbejdsklausuler.

### *Til § 3*

Ordregiver skal i kontrakten stille krav om, at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører, som medvirker til at opfylde kontrakten, er sikret løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

Flere overenskomster, der er indgået med samme arbejdsgiverforening og under samme lønmodtagerorganisation og med vilkår, der må anses for ensartede og som samlet er landsdækkende, anses i denne forbindelse også som én overenskomst, som gælder på hele det danske område.

Leverandøren og eventuelle underleverandører er således forpligtet til at følge et niveau, som ikke er mindre gunstigt end overenskomstens mindsteniveau med hensyn til løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, uanset om den pågældende leverandør eller underleverandør er part i overenskomsten.

I ILO's henstilling nr. 84 til ILO konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter fremgår det bl.a., at arbejdsklausuler i offentlige kontrakter enten direkte eller ved henvisning til egnede bestemmelser i kollektive overenskomster bør foreskrive »den normale lønsats og satsen for overarbejde (herunder særlige ydelser), der ydes til de forskellige kategorier af arbejde«. Formentlig er det en oversættelsesfejl, at der i den danske version alene henvises til satsen for overarbejde og ikke lønsatsen. De særlige ydelser vedrører således både den normale lønsats og overarbejdsbetalingen. Det skal i øvrigt fremgå, hvordan arbejdstiden reguleres samt bestemmelser om ferie og sygeorlov.

Hvis der er tvivl om lønniveauet mv., kan der fx søges oplysning hos relevante arbejdsgiver- og/eller arbejdstagerorganisationer, som har overenskomst på området.

### *Til § 4*

Efter EU-retten er det et krav, at betingelser om udførelse af kontrakten skal fremgå tydeligt i udbudsbekendtgørelsen eller udbudsbetingelserne, således at virksomheden kan tage højde herfor ved afgivelse af tilbud. Derfor skal ordregiveren informere om kravet om brug af arbejdsklausuler i udbudsmaterialet.

### *Til § 5*

Arbejdsklausulen skal fremgå af kontrakten mellem ordregiveren og leverandøren. Det skal endvidere fremgå af kontrakten, hvilke krav der stilles til dokumentation for brug af arbejdsklausul. Endelig skal det fremgå af kontrakten, hvilke sanktioner leverandøren eller underleverandøren kan blive pålagt for manglende overholdelse af arbejdsklausulen eller manglende overholdelse af dokumentationskravene.

Det skal fremgå af kontrakten på hvilken måde leverandøren kan dokumentere, at arbejdsklausulen er overholdt. Relevant dokumentation kan fx være lønsedler, lønregnskab, timesedler, tidsregistrering, e-indkomst, ansættelseskontrakter samt erklæring om overholdelse af arbejdsklausulen.

Det kan fremgå af kontrakten, at leverandøren – efter skriftligt påkrav herom – er forpligtet til inden for et nærmere fastsat antal arbejdsdage at sende dokumentation fra såvel egne som eventuelle underleverandørers arbejdstagere.

Det kan endvidere fremgå af kontrakten, at leverandøren på anmodning efter en nærmere fastsat frist skal dokumentere løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår for leverandørens og eventuelle underleverandørers ansatte, som medvirker til at opfylde kontrakten.

Det skal fremgå af kontrakten, at leverandøren og eventuelle underleverandører sikrer, at de ansatte får oplysninger om de vilkår, der følger af arbejdsklausulen.

### *Til § 6*

Det skal fremgå af kontrakten, hvilke konsekvenser det har, hvis arbejdsklausulen ikke overholdes.

Ordregiver skal ved fastsættelse af sanktionsbestemmelser i kontrakten være opmærksom på, at arbejdsklausuler er en biforpligtelse til selve den udbudte kontrakt.

Konsekvensen skal være proportional i forhold til forseelsens karakter. Udover EU-rettens begrænsninger med hensyn til proportionalitet mv. er der aftalefrihed mellem ordregiver og leverandør med hensyn til håndhævelse.

Eksempelvis kan det fremgå af kontrakten, at hvis leverandøren ikke overholder sine forpligtelser i medfør af arbejdsklausulen, og hvis dette medfører et berettiget krav på yderligere løn fra arbejdstagerne, kan ordregiver tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese sådanne krav. Det kan desuden fremgå af kontrakten mellem ordregiver og leverandør, at leverandøren kan hæfte for opfyldelse af arbejdstageres lønkrav mv. hos underleverandører.

Det kan endvidere fremgå af kontrakten, at hvis arbejdsklausulen ikke overholdes, kan ordregiveren pålægge leverandøren en bod. Bodden kan være aftalt til et bestemt beløb. Ved væsentlig misligholdelse af aftalen, fx ved gentagne alvorlige overtrædelser, kan kontrakten ophæves.

### *Til § 7*

Det skal af kontrakten fremgå, hvordan kontrollen med, at leverandøren og eventuelle underleverandører overholder arbejdsklausulen, gennemføres. Det er op til den enkelte ordregiver at udstikke retningslinjer for, af hvem og hvordan der skal foretages kontrol.

For ordregiver vil det være et indicium for arbejdsklausulens overholdelse, hvis leverandøren er omfattet af en af de overenskomster, der henvises til i § 4. Det skyldes bl.a., at overenskomstdækkede virksomheder er omfattet af det arbejdsretlige system, som hurtigt og effektivt håndterer spørgsmål om manglende overholdelse af en overenskomstbestemmelse.

Ordregiver kan til brug for sin vurdering af, om leverandøren eller underleverandører har overholdt klausulen fx søge oplysning hos relevante arbejdsgiver- og/eller arbejdstagerorganisationer, som har overenskomst på området.



## Til § 8

Efter cirkulærets § 8 opfordres kommuner og regioner til at bruge arbejdsklausuler i alle udbudskontrakter inden for bygge- og anlægsarbejde samt øvrige udbudskontrakter, hvor det er hensigtsmæssigt.

Det er således op til den enkelte kommunalbestyrelse eller det enkelte regionsråd, om og i hvilket omfang der skal anvendes arbejdsklausuler i udbudskontrakter.

Hvis den enkelte kommunalbestyrelse eller det enkelte regionsråd beslutter sig for at bruge arbejdsklausuler, skal kommunalbestyrelsen eller regionsrådet ifølge udbudsreglerne informere om kravet om brug af arbejdsklausuler i udbudsbekendtgørelsen eller i udbudsbetingelserne, jf. i øvrigt cirkulærets § 4.

Eftersom det er op til den enkelte kommunalbestyrelse og det enkelte regionsråd at tage stilling til anvendelsen af arbejdsklausuler i den enkelte kommune og region, beror det også på kommunalbestyrelsens eller regionsrådets beslutning, i hvilket omfang cirkulærets øvrige regler skal anvendes. Hvis den enkelte kommunalbestyrelse eller det enkelte regionsråd beslutter sig for at anvende arbejdsklausuler i overensstemmelse med det, der gælder på det statslige område, vil anvendelse af cirkulærets øvrige regler dog kunne sikre, at kommunalbestyrelsens eller regionsrådets beslutning herom efterleves.

Hvis den enkelte kommunalbestyrelse eller det enkelte regionsråd beslutter sig for at bruge arbejdsklausuler, skal kommunalbestyrelsen eller regionsrådet desuden sikre, at lovgivningen, herunder EU-retten, overholdes. En kommune eller en region må fx ikke stille et generelt krav om, at private leverandører, der skal udføre opgaver for kommunen eller regionen, skal have indgået en dansk overenskomst. Dette ville være i strid med principper om ligebehandling i dansk forvaltningsret, EU-udbudsreglerne og på EU-traktatsniveau.

Eksempler på formulering af kontraktvilkår mv.:

### **Eksempel på en formulering i udbudsbekendtgørelsen:**

Det vil være et kontraktmæssigt krav, at leverandøren og eventuelle underleverandører sikrer medarbejderne løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

### **Eksempel på en arbejdsklausul i kontrakten:**

Leverandøren skal sikre, at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører, som medvirker til at opfylde kontrakten, er sikret løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

Leverandøren skal sikre, at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører orienterer de ansatte om de gældende arbejdsvilkår.

#### **Eksempel på kontrol af overholdelse af krav:**

Ordregiver kan til enhver tid udbede sig relevant dokumentation for, at løn- og arbejdsvilkår for arbejdstagerne lever op til den forpligtelse, som arbejdsklausulen fastsætter.

Ordregiver kan kræve, at leverandøren – efter skriftligt påkrav herom – inden for 10 arbejdsdage fremskaffer relevant dokumentation såsom løn- og timesedler, lønregnskab og ansættelseskontrakter fra såvel egne som eventuelle underleverandørers arbejdstagere.

Ordregiver kan til brug for sin vurdering af, om leverandøren eller underleverandører har overholdt klausulen søge rådgivning hos relevante arbejdsgiver- og/eller arbejdstagerorganisationer.

Eller

Leverandøren er forpligtet til inden for 10 dage efter skriftlig anmodning at udlevere et udtræk pr. medarbejder fra E-indkomst, med en oversigt over leverandørens indbetalte A-skat for de pågældende medarbejdere. For personale, hvor oplysningerne indberettes til andre landes skattemyndigheder, skal tilsvarende oplysninger udleveres.

#### **Eksempel på håndhævelse af krav:**

Hvis leverandøren ikke overholder sine forpligtelser i medfør af arbejdsklausulen, og hvis dette medfører et berettiget krav på yderligere løn fra arbejdstagerne kan ordregiver tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese sådanne krav.

Leverandøren kan endvidere pålægges at betale en bod på xx % af kontraktsummen til udbyder, hvis arbejdsklausulen ikke overholdes.

*Beskæftigelsesministeriet, den 30. juni 2014*

VIBE WESTH



## NOTAT

### FAQ om arbejdsklausuler i praksis

J.nr. 2017-823

Koncernstyring  
CAL

---

#### **Hvornår skal arbejdsklausuler anvendes?**

Når en statslig myndighed skal indgå en kontrakt med en privat leverandør, skal det overvejes, om der i kontrakten skal indsættes en arbejdsklausul. Det skal der, hvis der skal indgås en kontrakt om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester, og hvis det arbejde, der skal udføres i henhold til kontrakten, udføres på dansk territorium.

Andre statslige ordregivere – herunder selskaber, der er fuldt ud statsejede og ikke er i konkurrence – skal anvende arbejdsklausuler ved kontrakter på bygge- og anlægsområdet.

Ved køb af varer er der ikke krav om, at der gælder en arbejdsklausul, medmindre varen fremstilles i særlig produktion for statslige myndigheder.

#### **Hvem er forpligtet af arbejdsklausulen?**

Arbejdsklausulen skal forpligte hovedleverandøren (den, som den statslige ordregiver indgår kontrakt med) og eventuelle underleverandører.

Det er hovedleverandørens ansvar, at eventuelle underleverandører kender og overholder arbejdsklausulen, og hovedleverandøren må derfor videreføre arbejdsklausulen i kontrakter med eventuelle underleverandører for at sikre sig, at også underleverandørens ansatte arbejder på de relevante overenskomstvilkår.

Det er alene de ansatte hos hovedleverandør og underleverandør, som medvirker til at opfylde kontrakten med den statslige ordregiver, der skal sikres de relevante overenskomstvilkår.

#### **Hvilke vilkår regulerer arbejdsklausulen?**

De vilkår, som ansatte hos hovedleverandøren og eventuelle underleverandører skal have under udførelse af arbejdet efter kontrakten med den statslige ordregiver, omfatter løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og ferie.

Disse vilkår må ikke være ringere end det, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en landsdækkende kollektiv overenskomst, der er indgået af de inden for det pågældende fagområde mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Er der tvivl om, hvilken overenskomst og hvilke vilkår der konkret skal lægges til grund, kan arbejdsmarkedets parter konsulteres. Det er også en mulighed at

rette henvendelse til SKI og spørge om, hvilke vilkår der er blevet lagt til grund i eventuelle aftaler, som SKI måtte have indgået på det pågældende område.

De relevante vilkår skal identificeres, inden processen, der afsluttes med indgåelse af kontrakt mellem den statslige ordregiver og en leverandør, sættes i gang, da det skal kunne stå klart for leverandøren, hvilke krav denne skal leve op til.

#### **Hvor skal arbejdsklausulen stå henne?**

Hvis en anskaffelse foretages ved et udbud skal det fremgå af udbudsmaterialet, at der vil gælde en arbejdsklausul. Det er dog ikke nødvendigt at skrive detaljeret om arbejdsklausulen i udbudsmaterialet, men en potentiel leverandør skal have mulighed for at få nærmere oplysning om, hvilke forpligtelser der følger af arbejdsklausulen.

Hvis der ikke er tale om et udbud, men en anden form for konkurrenceudsættelse, skal informationen fremgå af dette materiale eller udkastet til kontrakten.

Herudover skal arbejdsklausulen altid skrives ind i den kontrakt, der indgås.

#### **Hvad skal der ellers skrives i kontrakten?**

I tilknytning til selve arbejdsklausulen skal det fremgå af kontrakten, at hovedleverandøren og eventuelle underleverandører skal sikre, at de ansatte får oplysning om de vilkår, der følger af arbejdsklausulen.

Det skal være muligt at føre kontrol med overholdelse af arbejdsklausulen og at håndhæve klausulen, og derfor skal kontrakten indeholde et krav om, at leverandøren kan dokumentere, at arbejdsklausulen overholdes, og det skal fremgå, hvad sanktionen for manglende overholdelse af klausulen eller manglende opfyldelse af kravet om dokumentation er.

Ud over selve arbejdsklausulen skal kontrakten altså indeholde bestemmelser om information, om dokumentation og om sanktion.

#### **Hvad så, når kontrakten er indgået?**

Der skal gennemføres nødvendig kontrol med, at arbejdsklausulen overholdes. Og der skal reageres, hvis det viser sig, at arbejdsklausulen ikke overholdes.



## FAKTA

### Fakta om brug af arbejdsklausuler

J.nr. 2017-823

CAL  
Kirsten Weber Olsen

---

#### *Hvad er en arbejdsklausul?*

En arbejdsklausul er en klausul i en kontrakt om, at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører, som medvirker til at opfylde kontrakten, er sikret løn, arbejdstid og andre vilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de indenfor det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder hele det danske område.

#### *Retlige rammer*

Danmark har ratificeret ILO Konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler. Konventionen forpligter alene centrale myndigheder til at bruge arbejdsklausuler, når de indgår kontrakter indenfor bygge- og anlæg, fabrikation og udførelse af tjenester.

Konventionen er i Danmark gennemført ved Beskæftigelsesministeriets cirkulære om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, som senest er revideret pr. 1. juli 2014 (cirkulære nr. 9471 af 30. juni 2014 samt en tilhørende vejledning + link hertil).

#### *Hvem er omfattet?*

Alle statslige myndigheder (ministerier, styrelser og institutioner) skal anvende arbejdsklausuler i alle kontraktforhold om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester. Dette gælder uanset kontraktens størrelse. Krav om arbejdsklausul gælder ikke ved køb af varer.

Andre statslige ordregivere, fx selskaber, som fuldt ud er ejet af statslige myndigheder og som ikke er i konkurrence, skal anvende arbejdsklausuler ved kontrakter på bygge- og anlægsområdet.

Hvert ministerium kan beslutte, om og på hvilken måde, der skal bruges arbejdsklausuler i kontrakter, der tildeles af andre end de centrale myndigheder.

Kommuner og regioner er ikke forpligtet af cirkulæret om brug af arbejdsklausuler.

#### *Hvad skal den statslige ordregiver gøre?*

Krav om arbejdsklausul skal fremgå af udbudsmaterialet. Kontrakten med leverandøren skal indeholde krav om

- Arbejdsklausul – også i forhold til underleverandører
- Oplysning til de ansatte om de vilkår der følger af arbejdsklausulen
- Dokumentation og kontrol i forhold til overholdelse af arbejdsklausulen
- Sanktion for manglende overholdelse af kontrakten

# GUIDE



## Fem-trins guide til håndteringen af arbejdsklausuler

J.nr. 2017-823

Koncernstyring  
CAL

---

### 1. Find ud af, om der skal anvendes en arbejdsklausul.

Arbejdsklausuler skal bruges i *alle* kontrakter om bygge- og anlægsarbejder, fabrikation og udførelse eller ydelse af tjenester.

Der skal ikke bruges arbejdsklausuler i kontrakter om varekøb, medmindre varen fremstilles i særlig produktion for statslige myndigheder.

### 2. Find ud af, hvilken eller hvilke overenskomster der skal lægges til grund og dermed hvilke løn- og arbejdsvilkår der skal være gældende.

Hvis man er i tvivl, kan man rette henvendelse til arbejdsmarkedets parter. Man kan også kontakte SKI, der har indgået mange aftaler indeholdende arbejdsklausuler, om overenskomster på en række forskellige områder.

### 3. Oplys i materialet leverandørerne om, at der vil gælde en arbejdsklausul.

Det skal stå klart for potentielle leverandører, at de i givet fald skal overholde en arbejdsklausul. Potentielle leverandører skal kunne få nærmere oplysning om, hvad der vil gælde med hensyn til løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og ferie i forhold til de medarbejdere, der løser den pågældende opgave.

### 4. Skriv arbejdsklausulen ind i kontrakten.

Leverandøren og eventuelle underleverandører er kun forpligtet til at overholde arbejdsklausulen, hvis den er en del af kontrakten.

### 5. Skriv ind i kontrakten, at de pågældende medarbejdere skal oplyses om arbejdsklausulen, hvilke dokumentationskrav der gælder i forhold til arbejdsklausulen, og hvilke sanktioner manglende overholdelse af klausulen vil blive mødt med.

Herved sikres det, at der kan føres fornøden kontrol, og at arbejdsklausulen kan håndhæves.



# TJEKLISTE

## Tjekliste til arbejdet med arbejdsklausuler

J.nr. 2017-823

Koncernstyring  
CAL

---

### Inden opgaven konkurrenceudsættes:

- Er der taget stilling til, om der skal anvendes en arbejdsklausul?
- Er den eller de relevante overenskomster identificeret?
- Vil det kunne oplyses, hvilke overenskomstvilkår der konkret skal følges?
- Er der oplyst om arbejdsklausulen i evt. materiale til konkurrenceudsættelsen?

### Inden kontrakten indgås:

- Er der indskrevet en arbejdsklausul i kontrakten?
- Er der krav om, at ansatte skal informeres om arbejdsklausulen, i kontrakten?
- Er der et dokumentationskrav i kontrakten?
- Er der en sanktionsbestemmelse i kontrakten?

### Efter kontraktindgåelsen:

- Føres der kontrol med, at arbejdsklausulen overholdes?
- Følges der op på manglende overholdelse af arbejdsklausulen?