

Forespørsel om innspill – Presisert kontraktvilkår om lønn for arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelse i forbindelse med offentlig anskaffelse av sykehjemdrift

1 Innledning

Byrådsavdeling for helse i Oslo kommune legger med dette frem et forslag til presisert kontraktvilkår om lønn for arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelser fra kommunen, som vil gjelde ved offentlig anskaffelse av sykehjemdrift for to sykehjem, planlagt høsten 2026 (heretter «lønnskravet»). Lønnskravet inneholder en presisering sammenlignet med kravet som er inntatt i kontraktene for de fire sykehjemmene som ble konkurranseutsatt i 2025.

Byrådet i Oslo mener at et større innslag av private aktører i helse- og omsorgstjenestene vil bidra til et mer mangfoldig tilbud for innbyggerne, og høyere kvalitet for brukerne. Byrådet mener også at det vil bidra til innovasjon og nye måter å jobbe på som kan gjøre de offentlige tjenestene bedre. Byrådet er opptatt av at utvikling skal skje gjennom et samarbeid mellom det offentlige, private kommersielle og private ideelle. Dette vil styrke valgfriheten til innbyggerne og sikre et mer mangfoldig tilbud.

Forslaget følger opp og presiserer byrådets mål om at ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn gitt samme vaktbelastning etter overføring fra kommunen til en annen arbeidsgiver – heller ikke nedgang av utbetalt lønn som følge av lønnstrekk til pensjonsinnskudd.

Byrådsavdelingen ber om innspill til forslaget, blant annet til:

- Om, og i så fall hvordan, ulike lønnstillegg og eventuell ulik lønn en periode for ulike grupper ansatte på samme arbeidsplass vil påvirke driften og muligheten for å gi tilbud.

Innspillene leveres per e-post til konkurranseutsetting@byr.oslo.kommune.no innen 29. mai 2026.

Innspillene er offentlige og vil bli publisert på eInnsyn.

2 Byrådsavdelingens vurderinger

2.1 Innholdet i forslaget

Anskaffelsen vil innebære en virksomhetsoverdragelse, og det vil følge av konkurransegrunnlaget at anskaffelsen skal gjennomføres som en virksomhetsoverdragelse. Arbeidsmiljøloven kapittel 16 vil gjelde for anskaffelsen. Videre vil forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter mv. og Oslomodellen gjelde for anskaffelsen.

Byrådsavdelingen antar at vinnerne av konkurransen vil reservere seg mot å bli bundet av kommunens tariffavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd. Byrådsavdelingen vil derfor innta et særskilt lønnskrav i anskaffelsen, for å sikre at de ansatte som kommer fra Oslo kommune som ledd i

virksomhetsoverdragelsen ikke går ned i lønn i kontraktperioden gitt samme vaktbelastning – heller ikke nedgang av utbetalt lønn som følge av lønnstrekk til pensjonsinnskudd.

Lønnskrevet vil kun gjelde for de ansatte som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen.

Formålet med lønnskrevet er å sikre at de ansatte ikke går ned i lønn hos ny arbeidsgiver sammenlignet med lønnen de hadde i Oslo kommune på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, gitt samme vaktbelastning – heller ikke nedgang av utbetalt lønn som følge av lønnstrekk til pensjonsinnskudd. Med lønn menes den faste grunnlønnen, faste årlige lønnsmessige tillegg og lønnsmessige tillegg for ubekvem arbeidstid (kvelds- og nattillegg, lørdags- og søndagstillegg, helgedags- og høytidstillegg). For å sikre at formålet oppfylles, vil byrådsavdelingen presisere at lønnskrevet også innebærer at eventuelle lønnstrekk ny arbeidsgiver gjør med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav b, ikke må medføre at de ansatte får lavere utbetalt lønn enn de hadde i kommunen på virksomhetsoverdragelsestidspunktet. Slike trekk må derfor i tilfelle oppveies av den lønnen disse ansatte får. Det understrekes at eventuell lavere utbetalt lønn som følge av individuelle forhold hos de ansatte slik som skatt/restskatt osv., ikke vil rammes av lønnskrevet.

Det er partene i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass som har ansvaret for gjennomføring av lønnsoppgjørene. Norge har høy organisasjonsgrad og et sterkt partssamarbeid. Byrådsavdelingen ønsker derfor ikke å gripe inn i og bestemme over de ansattes videre lønnsutvikling hos ny arbeidsgiver. Det vil ikke bli stilt krav om lønnsutvikling hos den nye arbeidsgiveren tilsvarende lønnsutviklingen de ansatte ville hatt i Oslo kommune om de hadde blitt værende der.

Det foreslåtte lønnskrevet innebærer videre at lønnsmessige tillegg for ubekvem arbeidstid bare må videreføres hos ny arbeidsgiver i den grad den ansatte har ubekvem arbeidstid hos den nye arbeidsgiveren.

Lønnskrevet vil kun gjelde i kontraktperioden, og det vil gjelde hele kontraktperioden. Lønnskrevet vil fortsatt gjelde dersom det skjer et arbeidsgiverbytte på leverandørsiden i kontraktperioden.

Det foreslåtte lønnskrevet vil gå lenger enn de krav som følger av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår for den gruppen som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Osломodellens øvrige bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår vil gjelde i tillegg til dette lønnskrevet for gruppen som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Osломodellen vil gjelde som ordinært for andre ansatte som jobber på kontrakten, som ikke kommer fra Oslo kommune som del av virksomhetsoverdragelsen.

2.2 Anskaffelsesregelverket

Kontrakten gjelder helse- og omsorgstjenester, og anskaffelsen vil bli gjennomført i tråd med anskaffelsesloven og anskaffelsesforskriften del I og IV. Blant annet fastsetter anskaffelsesloven § 5 andre ledd at kommunale oppdragsgivere kan ta samfunnsmessige hensyn i anskaffelsen.

Byrådsavdelingens vurdering er at det presiserte kontraktvilkåret om at de ansatte som kommer fra Oslo kommune som følge av virksomhetsoverdragelsen ikke skal gå ned i lønn gitt samme vaktbelastning er i tråd med anskaffelsesregelverket.

2.3 Utsendingsdirektivet

Utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EF, med endringsdirektiv 2018/957) regulerer hvilke av vertslandets regler om lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde for utsendte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteytelsen. Direktivet pålegger ikke medlemslandene å innføre bestemte regler om arbeids- og ansettelsesvilkår, men det krever at reglene om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for medlemslandets nasjonale arbeidstakere, også skal gjøres gjeldende overfor utsendte arbeidstakere. Samtidig begrenser direktivet hvilke nasjonale arbeids- og ansettelsesvilkår som kan gjøres gjeldende overfor utsendte arbeidstakere. Direktivet regulerer også hvordan lønns- og arbeidsvilkårene kan gjøres gjeldende overfor utsendte arbeidstakere.

Begrensningene i utsendingsdirektivet vil ikke gjelde for lønnskrevet som er foreslått her. Det foreslåtte lønnskrevet skal kun gjelde for ansatte som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Denne gruppen arbeidstakere er ikke utsendte arbeidstakere. Det vil følge av konkurransegrunnlaget at dette er en virksomhetsoverdragelse, og det vil gjelde likt for alle potensielle leverandører.

Lønnskrevet vil ikke gjelde for andre ansatte på samme arbeidssted, hos samme arbeidsgiver eller andre deler i et konsern. Lønnskrevet vil dermed ikke gjelde for utsendte arbeidstakere som mulige leverandører ønsker å bruke på kontrakten eller i virksomheten sin for øvrig.

3 Forslag til lønnskrav

Byrådsavdelingen ber om innspill til det foreslåtte presiserte lønnskrevet, som lyder:

De ansatte som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen skal minst ha lik fast lønn (grunnlønn + faste årlige lønnsmessige tillegg) som de hadde i Oslo kommune på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, gitt at de jobber samme stillingsprosent. Utbetalt lønn for disse ansatte må ikke bli lavere enn den var på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, som følge av lønnstrekk ny arbeidsgiver gjør med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav b.

Disse ansatte skal også ha minst samme timesats for de enkelte ubekvemstilleggene (kvelds- og nattillegg, lørdags- og søndagstillegg, helgedags- og høytidstillegg) som de hadde i Oslo kommune på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen.