

Helse- og sosialutvalget

Notat til bystyrets organer

Vår ref. (saksnr.):
23/4834 - 185

Notat nr.:
548/26

Dato:
12.05.2026

Notat til HSUV - kontraktsvilkår om lønn

Innledning

Byrådet har vært tydelig på at ingen ansatte skal gå ned i lønn i forbindelse med konkurranseutsetting av sykehjem. I forrige runde med konkurranseutsetting av sykehjem utarbeidet vi derfor et lønnskrav som skulle sikre dette, og som gjelder i hele kontraktperioden, inntil 10 år. Jeg viser til vedlagte notat 518/24 av 14. mai 2024 for en nærmere beskrivelse av dette lønnskravet. Lønnskravets politiske intensjon har hele tiden vært at ansatte ikke skal gå ned i lønn – heller ikke nedgang av utbetalt lønn som følge av lønnstrekk til pensjonsinnskudd. Eventuell lavere utbetalt lønn som følge av individuelle forhold hos de ansatte slik som skatt/restskatt osv., vil ikke vil rammes av lønnskravet.

Under pressekonferansen 29. januar 2026 fikk jeg høre om ansatte på de to sykehjemmene Norlandia overtok, som sier de får utbetalt netto mindre i lønn, fordi Norlandia trekker 2 % av de ansattes lønn til pensjonsinnskudd. Min byrådsavdeling, Sykehjemsetaten og Kommuneadvokaten undersøkte om dette er tillatt, og om det i så fall utgjør et brudd på lønnskravet i kontrakten. I det følgende vil jeg gjøre nærmere rede for bakgrunnen for lønnskravet, samt kommunens vurdering av pensjonstrekket og forholdet til det kontraktfestede lønnskravet.

Jeg gjør for ordens skyld oppmerksom på at utvalget har utvidet innsynsrett i dokumentene i saken. Den utvidete innsynsretten omfatter i utgangspunktet også dokumenter som er unntatt offentlighet. Et krav fra utvalget om utvidet innsyn etter kommuneloven § 11-13 må fremlegges i form av et protokollført vedtak om innsyn og hva det bes om innsyn i. Det kreves normalt et vedtak det står tre medlemmer bak. Dette følger av koml. § 11-13 tredje ledd, jf. §§ 11-2 og 11-4. Det kreves derfor et protokollført vedtak om utvidet innsyn, og dersom det blir aktuelt ber jeg om å få se det vedtaket.

Bakgrunn for lønnskravet

I forbindelse med konkurransetsettingen av fire sykehjem, la min byrådsavdeling frem et forslag til kontraktvilkår om lønn for arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelse i forbindelse med offentlig anskaffelse av sykehjemsdrift («lønnskravet»). Forslaget fulgte opp byrådets mål om at ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn gitt samme vaktbelastning etter overføring fra kommunen til en annen arbeidsgiver.

Byrådsavdelingen antok at vinnerne av konkurransene ville reservere seg mot å bli bundet av kommunens tariffavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd. Byrådsavdelingen ville derfor fastsette 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.

Det opprinnelige forslaget til lønnskrav ble formulert slik:

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.

De 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.

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

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 kan ikke å gripe inn i og bestemme over de ansattes videre lønnsutvikling hos ny arbeidsgiver. Det er derfor ikke stilt krav om lønnsutvikling hos den nye arbeidsgiveren sammenlignet med lønnsutviklingen de ansatte ville hatt i Oslo kommune om de hadde blitt værende der.

Lønnskravet vil gå lenger enn de krav som følger av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter mv § 5a, for den gruppen som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Forskriften vil gjelde som ordinært for ansatte som jobber på kontrakten som ikke kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen.

Lønnskravet går lenger enn Oslomodellens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår for den gruppen som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Oslomodellens øvrige bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår vil gjelde i tillegg til dette lønnskravet for gruppen som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen. Oslomodellen vil

gjelde som ordinært for andre ansatte som jobber på kontrakten, som ikke kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen.

I forbindelse med høringen av det foreslåtte lønnskravet, kom det ingen innvendinger mot ordlyden. Forslaget sitert foran, ble derfor tatt inn i kontraktsutkastene som ble kunngjort, og som senere ble inngått med leverandørene.

Jeg vil videre gjøre rede for vurderingene av pensjonstrekket som Norlandia foretar.

Er det adgang til å gjøre pensjonstrekk i lønn?

I en sak på sykepleien.no 25. februar 2026 om Norlandias praktisering av lønnskravet, vises det til uttalelser fra seksjonssjef Ole Vincent Jepsen i Skatteetaten. Han opplyser om obligatorisk tjenestepensjon at arbeidsgiver «plikter å betale et beløp tilsvarende minimum 2 prosent av den ansattes lønn opptil 12 G som innskudd til ordningen», og at «arbeidsgivers innskudd skal ikke trekkes i den ansattes lønn».

Uttalelsene fra Jepsen gjelder arbeidsgivers plikt til å betale innskudd til alderspensjon for de ansatte. Etter OTP-loven § 4 skal foretak (arbeidsgivere) som har pensjonsordninger med innskuddspensjon eller tjenestepensjon, hvert år betale et innskudd til ordningen som minst utgjør 2 prosent av den enkelte ansattes årslønn (opp til 12 G). Som Jepsen påpeker, skal dette innskuddet dekkes av arbeidsgiver og kan ikke trekkes i lønnen. Både innskuddspensjonsloven, tjenestepensjonsloven og foretakspensjonsloven (som alle oppfyller minstekravene etter OTP-loven) åpner imidlertid for at det kan bestemmes at også de ansatte skal betale innskudd til pensjonsordningen, se innskuddspensjonsloven § 5-1 (3) og § 5-6, tjenestepensjonsloven § 4-17 og foretakspensjonsloven § 9-4. Innskuddet fra de ansatte kommer da i tillegg til arbeidsgivers pliktige innskudd. Av arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav b følger det at de ansattes innskuddsandel («egenandel») i slike tilfeller kan betales gjennom trekk i lønn. Med andre ord har arbeidsgiver adgang til å gjøre pensjonstrekk i lønn, innenfor de rammene som de nevnte lovbestemmelsene oppstiller.

I en artikkel i Fagbladet datert 6. februar 2026 står det at «Norlandia sparer 5,3 prosent til pensjon og trekker 2 prosent av lønna». Dette synes å være i samsvar med innskuddspensjonsloven § 5-6, som fastsetter at innskuddet fra hver ansatt ikke må overstige innskuddet som arbeidsgiver innbetaler (her 3,3 prosent gitt opplysningene i Fagbladet). I samme artikkel er det opplyst fra Norlandia at de «følger de ordinære pensjons- og tariffavtalene som gjelder nasjonalt». Jeg legger derfor til grunn at Norlandias pensjonsordning, herunder innskuddet fra de ansatte, er innenfor lovgivningens rammer.

Utgjør pensjonstrekket et brudd på kontraktskravet om lønn?

Norlandias lønnstrekk til pensjon innebærer at arbeidstakere som var del av virksomhetsoverdragelsen, rent faktisk har (nominelt) lavere lønn enn da de var ansatt i kommunen. Pensjonstrekket synes derfor å være i strid med intensjonen om å forhindre nominell lønnsnedgang, og herunder forhindre «arbeidsgiverstyrte» lønnstrekk. Med arbeidsgiverstyrte lønnstrekk menes pensjonstrekk eller andre trekk som arbeidsgiver selv styrer over, som gjør at

man nominelt går ned i lønn sammenlignet med da man jobbet i kommunen. At skattene øker slik at netto lønn blir redusert, at namsmannen pålegger arbeidsgiver å trekke et bestemt beløp fra en persons lønn (f.eks. pga. ubetalt gjeld eller manglende betaling av barnebidrag) og lignende forhold utenfor arbeidsgivers kontroll må holdes utenfor. For at dette skal kunne brukes som argument for at Norlandia bryter lønnskravet, må imidlertid intensjonen – inkludert at den rammer lønnstrekk til pensjonsinnbetaling – ha kommet tilstrekkelig klart frem i kontrakten.

Kravet er uttrykt slik at de ansatte som kommer fra Oslo kommune skal ha «minst lik fast lønn», definert som «grunnlønn + faste årlige lønsmessige tillegg» som de hadde i kommunen før virksomhetsoverdragelsen. I tillegg skal de ha minst samme timesats for de ulike ubekvemstilleggene. Denne ordlyden tilsier at lønnskravet vil være oppfylt så lenge de aktuelle ansatte har samme grunnlønn og faste årlige lønnstillegg (samt samme timesats for ubekvemstillegg) som de hadde i Oslo kommune. Hvis en ansatt for eksempel hadde en grunnlønn i kommunen på kr 600 000 og årlige faste lønsmessige tillegg på kr 100 000 – og disse beløpene (og timesatsen for ubekvemstillegg) er de samme etter virksomhetsoverdragelsen – vil dette være nok til å oppfylle lønnskravet slik det er formulert.

Videre er det i kontrakten stilt krav om at leverandøren skal ha «tjenestepensjon for sine ansatte». Bestemmelsen er et utslag av at det ikke skal stilles krav om pensjon utover det som har vært praksis ved tidligere anskaffelser. Dette betyr at leverandøren må ha en pensjonsordning som er i samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven) – og at dette også er tilstrekkelig for å oppfylle kontraktskravet. OTP-loven tillater pensjonsordninger der en andel av pensjonsinnbetalingen dekkes av arbeidstakerne, typisk gjennom lønnstrekk (fordi både innskuddspensjonsloven, foretakspensjonsloven og tjenestepensjonsloven åpner for dette). Dermed er det også tillatt etter kontrakten at leverandøren har en pensjonsordning der det gjøres lønnstrekk til pensjonsinnbetaling.

Hvis lønnskravet i kontrakten tolkes slik at leverandøren ikke kan gjøre trekk i lønn for ansattes andel av pensjonsinnskudd, vil dette i realiteten bety at kommunen krever mer enn at leverandørens pensjonsordning oppfyller OTP-lovens minstekrav (altså at kontrakten regulerer pensjon ut over dette). En slik tolkning vil være direkte i strid med bestemmelsen om leverandørens pensjonsordning. I tillegg synes formuleringen av selve lønnskravet å tale mot at det har et slikt innhold.

Intensjonen om å forhindre «arbeidsgiverstyrt(e)» lønnsnedgang og lønnstrekk har derfor ikke kommet klart nok frem i kontrakten. Spesielt gjelder dette målet om å forhindre at leverandøren gjør pensjonstrekk i de ansattes lønn, fordi pensjonskravet man har valgt å stille altså tillater slike lønnstrekk.

Konklusjonen er etter dette at trekket Norlandia foretar ikke utgjør et kontraktsbrudd. For å sikre intensjonen om at ansatte som kommer fra kommunen ikke skal gå nominelt ned i lønn etter konkurranseutsettingen, må det derfor gjøres endringer/presiseringer i kontraktsvilkåret om lønn i den kommende anskaffelsen av sykehjemsdrift.

For ordens skyld kan jeg opplyse om at jeg er kjent med at Smartlegen AS ikke trekker 2 % av lønn til pensjon, og at de dermed oppfyller den politiske intensjonen bak lønnskravet.

Forslag til presisert kontraktsvilkår om lønn for kommende anskaffelse

På denne bakgrunn er det utarbeidet et forslag til et presisert kontraktsvilkår som skal sikre at ingen ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelse i forbindelse med fremtidig konkurranseutsetting går ned i lønn. Forslaget lyder:

De ansatte som kommer fra Oslo kommune som ledd i virksomhetsoverdragelsen skal minst ha lik fast lønn (grunnlønn + faste årlige lønsmessige 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.

Forslaget ligger vedlagt, og jeg viser til vedlegget for nærmere opplysninger om vurderingene som ligger bak det presiserte kravet. Markedet, ansattes organisasjoner og andre relevante aktører bes komme med innspill til forslaget før anbudskonkurransen lyses ut. Fristen for å komme med innspill er 29.05.2026.

Estimert differanse mellom netto utbetalt fra Oslo kommune vs Norlandia

Sykehjemsetaten har kartlagt hvor mange som har fått lavere utbetalt lønn, og hvor store reduksjonene har vært. Totalt ble 166 personer overdratt fra Oslo kommune til Norlandia 01.06.2025. Av disse har noen sluttet, og noen har tatt ut AAP, noe som tilsier at de ikke har fast lønn og SYE har derfor ikke fått oversikt over lønnsutbetaling til disse personene. Totalt 138 av 166 personer som ble overført er med i listen SYE har mottatt fra Norlandia. Netto lønnsnedgang er vist i tabellen under. Summen er redusert netto utbetaling per måned, i hele kroner. Tallene er basert på forskjellene i lønn i mars 2025 og oktober 2025, korrigert for tariffoppgjør. SYE har ikke hatt forutsetninger til å beregne forskjeller i 2026.

Intervall (kr)	Antall
100-200	2
200-300	7
300-400	12
400-500	10
500-600	24
600-700	45
700-800	23
800-900	7

900-1000	4
1000-1100	4

Jeg gjør oppmerksom på at det er svært mange faktorer som kan spille inn på hvor mye en medarbeider får utbetalt i måneden. Etaten har sett på følgende faktorer som påvirker utbetalingen til den enkelte medarbeider:

- Gruppelivsforsikring (skattebelagt, men ikke inntekt)
- Gruppelivsforsikring blir lagt til lønn for å medregnes i skattetrekk grunnlaget (NB! Norlandia benytter 47 kr – Oslo kommune benytter 90 kr)
- Pensjonstrekk
- 2 % pensjonstrekk som trekkes fra bruttolønn hos Norlandia er tatt vekk i beregningen av simulert lønsslipp i Oslo kommune
- Skattetrekk
- Påvirkes av skattegrunnlag: når pensjonstrekk på 2% trekkes fra bruttobeløp, blir skattegrunnlaget lavere, dvs. det betales lavere skatt. I Oslo kommune trekkes det ikke pensjon, noe som gir et høyere skattetrekk grunnlag.

I Norlandia har ansatte hovedsakelig to grunnleggende forskjeller mellom Oslo kommune.

- Gruppelivsforsikringen gir et lite lønnsplagslag som det betales skatt av. I Oslo kommune tilsvarer dette kr 90, mens det i Norlandia er kr 47. Det betyr at ansatte i Norlandia betaler skatt av et noe lavere beløp.
- Pensjonstrekk på 2% av brutto lønn i Norlandia. Trekket legges på brutto lønn, slik at skattetrykket blir lavere på lønn i Norlandia sammenlignet med Oslo kommune.

Tallene er et estimat ut fra den dokumentasjonen etaten besitter, og det er ikke hensyntatt sosiale utgifter, og andre individuelle forskjeller.

Dette er basert på en simuleringsmodell, og beregnet så godt som mulig med den informasjonen kommunen kan innhente. Det er imidlertid usikkerhet knyttet til noen forhold som kan utgjøre mindre eller større forskjeller.

Veien videre

Byrådet vil jobbe videre for å undersøke hvordan den politiske intensjonen om at ingen ansatte skal gå ned i lønn kan ivaretas også for de ansatte i de to sykehjemmene som ble overført fra Oslo kommune til Norlandia, herunder ta kontakt med Norlandia for å finne mulige løsninger.

Saliba Andreas Korkunc

byråd

Vedlegg:

1. Forespørsel om innspill – Presisert kontraktsvilkår om lønn for arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelse i forbindelse med offentlig anskaffelse av sykehjemsdrift

2. Konkurransetsetting av fire langtidshjem
3. Forespørsel om innspill - Kontraktsvilkår om lønn for arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelse i forbindelse med offentlig anskaffelse av sykehjemsdrift