

SOLIDARANSVAR FOR LØNN OG FERIEPENGER FOR OPPDRAGSGIVERE ETTER ALLMENNGJØRINGSLOVEN

Bedrifter som benytter underleverandører og leier inn arbeidskraft for å oppfylle sine leveringsforpliktelser vil fra 1. januar 2010 være solidarisk ansvarlig lønns- og feriepengekrav etter allmenngjøringsforskrifter fra arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører. Innføring av solidaransvaret er et ledd i Regjeringens såkalte handlingsplan 2 mot sosial dumping, og ble vedtatt den 18. juni 2009 med ikrafttredelse fra 1. januar 2010.

Allmenngjøringsloven av 4. juni 1993 nr. 58 gir hjemmel for allmenngjøring av tariffavtaler. Ved allmenngjøring blir lønns- og arbeidsvilkårene i den allmenngjorte tariffavtale gjeldende som ufravelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom arbeidstaker (som utfører arbeid av den art tariffavtalen omfatter) og dennes arbeidsgiver, jf. allmenngjøringsloven § 3.

Oppdragsgivere er i forskrift med hjemmel i allmenngjøringsloven fra før pålagt å informere underleverandører om deres plikter etter allmenngjøringsforskrifter, og har plikt til å påse at disse blir etterlevd. Oppdragsgiver har imidlertid ikke selv vært direkte ansvarlig for lønnsutbetalingene overfor arbeidstakerne. Fra 1. januar 2010 vil imidlertid oppdragsgivere som setter ut arbeid på oppdrag eller som leier inn arbeidstakere kunne holdes solidarisk ansvarlig for lønn og feriepenger etter allmenngjøringsforskrifter. Hjemmelen for solidaransvaret er inntatt som ny § 13 i allmenngjøringsloven.

Reglene om solidaransvar er et ledd i Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping, og skal først og fremst sikre at arbeidstakere, særlig de utenlandske, får lønn i henhold til allmenngjøringsforskriftene. I tillegg er formålet å gi oppdragsgivere sterkere motivasjon til å velge seriøse underleverandører, og til å sikre etterlevelse av allmenngjøringsforskriftene.

Solidaransvaret

De nye reglene fastsetter at "[l]everandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere" er solidarisk ansvarlig for utbetaling av lønn, overtidsbetaling og feriepenger overfor arbeidstakere som er ansatt hos virksomhetenes underleverandører, jf. § 13 første ledd.

Arbeidstakere som ikke får oppfylt sine lønns- og feriepengekrav i henhold til allmenngjøringsforskrifter fra sin arbeidsgiver, kan kreve vederlaget fra en valgfri oppdragsgiver lenger oppe i kontraktskjeden. Solidaransvaret er objektivt og oppdragsgivere hefter som selvskyldnerkausionist for kravene. Arbeidstaker kan dermed rette kravet mot ønsket oppdragsgiver så snart vederlagskravet er forfalt, og trenger ikke først å gå veien om tvangsinnrivelse hos arbeidsgiver.

Solidaransvaret gjelder for leverandørvirksomhet som har påtatt seg å utføre et oppdrag innenfor virkeområdet til en allmenngjøringsforskrift, og som benytter en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget. Oppdrag som vil kunne omfattes er således for tiden f. eks hel eller delvis oppføring og vedlikehold av bygg og bygging av skip eller offshoreinnretning.

Solidaransvaret gjelder derimot ikke for den som bestiller produktet eller oppdraget, typisk byggherren eller rederiet. Allmenngjøringsloven § 13 fjerde avsnitt åpner imidlertid for at departementet i forskrift kan ansvarliggjøre også bestiller dersom særlige hensyn tilsier det.

Krav som omfattes av solidaransvaret

Solidaransvaret omfatter bare forfalte lønns-, overtids- og feriepengekrav etter allmenngjøringsforskrifter og som er knyttet til det aktuelle oppdraget. Avtalt lønn som måtte overstige satsene i allmenngjøringsforskriftene er den solidaransvarlige ikke ansvarlig for. Har arbeidstakeren andre utestående krav mot sin arbeidsgiver som skriver seg fra andre oppdrag eller lignende, er dette også oppdragsgiver uvedkommende.

Lovforslaget innebærer også en endring i ferieloven av 29. april 1988 nr 21 som medfører at utløsning av solidaransvar for lønn fremskynder forfallstidspunktet for feriepengene, slik at feriepengene utbetales samtidig med arbeidsvederlaget. Den solidaransvarlige må dermed utbetale feriepengene som er opptjent på grunnlag av lønnskravet som utløste solidaransvaret, samtidig som lønnskravet utbetales.

Frist for fremsettelse og innfrielse av krav

Arbeidstaker må fremme sitt krav overfor den solidaransvarlige innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Kravet må fremsettes skriftlig. Solidaransvarlig vil deretter ha en frist på tre uker til å utbetale i henhold til kravet.

Varslingsplikt ved mottakelse av krav

Solidaransvarlig plikter snarest mulig og senest innen to uker å varsle de øvrige leverandører og underleverandører skriftlig om kravet, blant annet for å hindre doble utbetalinger.

Skatte- og avgiftsmessige konsekvenser ved innfrielse av krav

Dersom solidaransvarlig utbetaler lønn, plikter virksomheten å foreta forskuddstrekk og lønnsinnberetning, samt å svare arbeidsgiveravgift etter de alminnelige regler.

Hva skjer ved konkurs hos arbeidsgiver?

Dersom arbeidsgiver går konkurs før et eventuelt solidaransvar er fremmet, må arbeidstaker som har utestående lønn melde lønnskrevet i boet og eventuelt få dekning fra lønnsgarantiordningen på vanlig måte. Arbeidstaker kan ikke da kreve betaling etter solidaransvarsreglene. Dersom arbeidsgiveren går konkurs etter at en solidaransvarlig har utbetalt lønn til en arbeidstaker, overtar den solidaransvarlige arbeidstakerens krav og kan kreve regress fra lønnsgarantiordningen.

Regress

Allmenngjøringsloven § 13 sier intet om adgangen for den solidaransvarlige til å kreve regress ved innfrielsen av krav. Det følger imidlertid av alminnelige pengekravsrettslige prinsipper at en debitor som hefter som kausjonist og som innfrir et pengekrav, skal kunne kreve regress av hoveddebitor. Den solidaransvarlige kan derfor i samsvar med alminnelige regler kreve regress fra arbeidstakerens arbeidsgiver med mindre annet er avtalt. Solidaransvaret gjør således ingen endring i det interne ansvarsforholdet.

Det uttales videre i forarbeidene til bestemmelsen at den solidaransvarlige vil kunne fordele eventuelle tap ved å kreve regress av de øvrige ansvarlige oppdragsgiverne nedover i kontraktskjeden dersom arbeidsgiveren ikke innfrir regresskravet.

Misbruk av solidaransvaret

I helt åpenbare tilfeller av misbruk av solidaransvarsordningen, kan solidaransvarlig etter § 13 tredje ledd nekte å dekke kravet. Dette kan f. eks være hvis arbeidstaker hele tiden har visst at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skulle dekkes av en solidaransvarlig.

Tiltak som bør vurderes i leverandørkjeden

Solidaransvaret vil få betydning for oppdragsgivere på områder som allerede er underlagt allmenngjøringsforskrifter. Disse bør undersøke om kontraktene med underleverandørene gir tilstrekkelig sikkerhet mot tap på grunn av solidaransvaret. Det kan være hensiktsmessig at partene i leverandørkjeden vurderer å kontraktsfeste tilbakeholdsrett i deler av kontraktsvederlaget inntil dokumentasjon for oppfyllelse av minstelønnsbestemmelser i henhold til allmenngjorte tariffavtaler foreligger. Videre bør det vurderes om man bør kontraktsfeste hvordan ansvaret skal fordeles.

De nye reglene gir en klar oppfordring til å føre kontroll med at allmenngjøringsforskrifter blir etterlevd hos underleverandørene.

I tillegg gir reglene incentiver til å vurdere seriositeten hos underleverandører før nye kontrakter inngås. Virksomheter innenfor områder som kan tenkes å bli gjenstand for allmenngjøring bør også være oppmerksomme på de nye reglene ved inngåelse av kontrakter med underleverandører.

Les mer om de nye reglene på: <http://www.regjeringen.no/nn/dep/aid/Pressesenter/Pressemeldingar/2009/lovforslag-om-solidaransvar-.html?id=560598>

Wikborg Reins arbeidsrettsavdeling bistår sine klienter i alle typer av rettslige spørsmål, herunder spørsmål knyttet til allmenngjøring av tariffavtaler og leie av arbeidskraft. Dersom du har spørsmål til dette nyhetsbrevet eller ønsker rådgivning om de nye reglene, kan du kontakte:

Kai Ove Roseth, fast advokat

Nestleder for firmaets kompetansegruppe for arbeidsrett. Han bistår norske og internasjonale selskaper i arbeidsrettslige spørsmål knyttet til bl.a. ansettelse, oppsigelse, virksomhetsoverdragelse, arbeidsinnleie og bruk av utenlandsk arbeidskraft, kollektiv arbeidsrett og med arbeidsrettslige tvister.

e-post: kro@wr.no, mobil: 970 55 550



Simen Smeby Lium, advokatfullmektig

Tilknyttet firmaets virksomhetsgruppe for Handel, Industri og Offentlig virksomhet. Han arbeider særlig med arbeidsrettslige problemstillinger.

e-post: ssl@wr.no, mobil: 915 16 822

