

NOTAT

Til: Norlandia Care Norge AS

Oslo, 29. august 2023

Fra: SANDS Advokatfirma DA

Vår ref: 69328.161040 seivet

Ansvarlig advokat: Aksel Joachim Hageler

ADGANG TIL Å STILLE KRAV TIL LØNNS-OG ARBEIDSVILKÅR I OFFENTLIGE KONTRAKTER

1 Innledning

Vi er bedt om å uttale oss om det EØS-rettslige handlingsrommet Oslo kommune har til å stille krav i forbindelse med offentlige anbudskonkurranser om at private leverandører skal anvende bestemte lønns- og arbeidsvilkår overfor sine ansatte. Etter det vi forstår er spørsmålet særlig relevant i forbindelse med en eventuell utlysning av sykehjemsdrift i Oslo kommune.

Konteksten for henvendelsen er at Oslo kommune i dag anvender en egen tariff for kommunalt ansatte og at denne tariffen kan gi en bedre eller annerledes avlønning enn alternative tariffer som ellers brukes i markedet og utenfor Oslo. Oslo kommunes tariff er ikke allmenngjort eller nedfelt i lov eller forskrift, men anvendes overfor alle ansatte i kommunen.

Før vi går nærmere inn i problemstillingen, er det grunn til innledningsvis å peke på at Oslo kommune over lang tid har anført at EØS-avtalen ikke kommer til anvendelse på anskaffelser av sykehjemstjenester og andre tjenester på helse- og sosialsektoren. Dette standpunktet har, etter det vi forstår, vært basert på at drift av sykehjem for kommunen ikke utgjør «økonomisk aktivitet» og dermed heller ikke «tjenester» i EØS-avtalens forstand. I tillegg har det vært anført at slike tjenester under alle omstendigheter innbefatter utøvelse av «offentlig myndighet» og således også av dem grunn ikke faller inn under EØS-avtalens virkeområde.

Dersom dette standpunktet hadde vært rettslig korrekt, ville EØS-avtalen heller ikke oppstilt noen begrensninger på hvilke krav kommunen kunne stilt til leverandørenes lønns- og arbeidsvilkår. Man kan med andre ord ikke på den ene siden hevde at EØS-avtalen ikke kommer til anvendelse, men samtidig hevde at EØS-avtalen legger begrensninger på adgangen til å stille krav om lønns- og arbeidsforhold. Vi går i dette notatet ikke videre inn på kommunens standpunkt på dette området, fordi vi anser det som klart at EØS-avtalens regelverk kommer til anvendelse i dette tilfellet.

2 Bakgrunn

Ønsket om å stille vilkår om lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med offentlige anskaffelser har lenge vært fremtredende i den politiske debatten og det finnes allerede et regelverk for dette i dag. Anskaffelsesloven¹ gir i § 6 departementet hjemmel til å vedta forskrift som pålegger:

¹ Lov 17. juni 2016 nr. 73 om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven).

«(...) statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer å ta inn kontraktsvilkår i tjeneste- og bygge- og anleggskontrakter som skal

- a. sikre lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler eller landsomfattende tariffavtaler for de aktuelle bransjene,*
- b. sikre at arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelser og lønns- og arbeidsvilkår overholdes,*
- c. sikre at lov om obligatorisk tjenstepensjon overholdes og*
- d. sikre at helse, miljø og sikkerhet ivaretas på den enkelte arbeidsplass»*

Departementet har benyttet denne hjemmelen til å gi forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.² Forskriftens § 5 har overskriften «*Krav til kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår*» og lyder som følger:

«Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med denne bestemmelse.

På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.»

Forskriften retter seg mot innkjøp foretatt av statlige, kommunale og fylkeskommunale eller offentligrettslige organer, og omfatter anskaffelser velferdstjenester med unntak av barnehager, friskoler, offentlig tannhelsetjeneste, samt deler av henholdsvis barnevernet, spesialisthelsetjenesten, kommunale helse- og omsorgstjenester og arbeidsmarkedstiltak.

I utredningen «Private aktører i velferdsstaten»³ er det i vedlegg 2 tatt inn en tabell 2.1 med oversikt over hvilke velferdstjenester som hører inn under lov om offentlig anskaffelser, krav til lønn i lov eller forskrift og regulering av pensjonsvilkår. Av tabellen fremgår det at private leverandører av velferdstjenester på de aller fleste områder er underlagt forskrift om lønns- og arbeidsvilkår.

Det uttales for eksempel i utredningen, i sammenheng med offentlige anskaffelser, at:

«Offentlige anskaffelser blir framhevet som et viktig virkemiddel for å sikre ryddige og seriøse forhold i norsk arbeidsliv. Etter anskaffelsesloven kan offentlige oppdragsgivere stille krav og kriterier i anskaffelsesprosesser for å fremme blant annet hensyn til arbeidsforhold og sosiale forhold. Dette forutsetter imidlertid at kravene og kriteriene har tilknytning til den konkrete leveransen.

Etter utvalgets vurdering vil ytterligere krav til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsesregelverket antageligvis kunne bedre lønns- og arbeidsvilkårene for leverandørenes ansatte, forutsatt at oppdragsgiverne har kompetanse og kapasitet til å følge opp kravene som stilles. Evalueringer

² Forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

³ NOU 2020:13 *Private aktører i velferdsstaten – Velferdstjenesteutvalgets delutredning I og II om offentlig finansierte velferdstjenester.*

av forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter viser at mange av oppdragsgiverne ikke etterlever det eksisterende regelverket i tilstrekkelig grad (...)»⁴

Som det vil fremgå av drøftelsen under, må bruk av anskaffelsesreglene for å sikre lønns- og arbeidsvilkår hos leverandørene ved gjennomføringen av den konkrete anbudskonkurransen også være i tråd med kravene til EØS-avtalen. Det kan imidlertid allerede nå konstateres at det i dag finnes et robust nasjonalt regelverk som gjør det mulig å stille krav om lønns- og arbeidsforhold overfor kommersielle tilbydere av velferdstjenester.

3 De EØS-rettslige rammene for nasjonal regulering av lønns- og arbeidsvilkår

3.1 Forholdet mellom de forskjellige reguleringene

Utgangspunktet for drøftelsen, er at det oss bekjent ikke foreligger avgjørelser eller rettspraksis som direkte løser det aktuelle spørsmålet. Videre har det vært en utvikling i rettspraksis og en justering av direktivene, som skaper usikkerhet rundt den rettslige situasjonen.

Som nevnt innledningsvis kan et lønnsvilkår i anskaffelser berøre EØS-retten på flere områder: *for det første* må det vurderes hvilken adgang det er til å sette slike vilkår etter anskaffelsesdirektivet⁵; *for det andre* kan et slikt krav om lønnsnivå berøre rettighetene til usendte arbeidere fra andre EØS-stater, og kan måtte vurderes opp mot utsendingsdirektivet⁶; og for det tredje kan et slikt krav om lønnsnivå gjøre det mindre attraktivt å tilby tjenester og dermed utgjøre en restriksjon på den alminnelige tjenestefriheten.⁷

Forholdet mellom disse tre regelverkene er uklart og har tidvis skapt forvirring både i rettspraksis og i spørsmålet om overførbarheten av rettspraksis mellom regelverkene. Et nyttig utgangspunkt er at både utsendingsdirektivet og anskaffelsesdirektivet søker å konkret gjennomføre tjenestefriheten, og samtidig balansere den opp mot en del andre hensyn som typisk også kunne begrunnet restriksjoner på tjenestefriheten. Disse reguleringene søker derfor å oppnå samme formål og skal neppe tolkes slik at de fører til motstridende resultater.

Adgangen for en offentlig innkjøper til å sette lønnsvilkår reguleres direkte i anskaffelsesdirektivet artikkel 70, men kravene som settes her for slike vilkår kan neppe sies å være uttømmende. I det tidligere anskaffelsesdirektivet fremkom dette klart av ordlyden, som sa at vilkår måtte være «*compatible with Community law*».⁸ Dette er tatt ut av den nåværende artikkel 70, men det virker fortsatt forutsatt i en rekke fortalepunkt at krav som stilles til arbeidsforhold i anskaffelser, for eksempel på bakgrunn av tariffavtaler, også må være i henhold til Unionsretten for øvrig.⁹ Etter vårt syn må derfor adgangen til å sette slike vilkår

⁴ NOU 2020:13 *Private aktører i velferdsstaten – Velferdstjenesteutvalgets delutredning I og II om offentlig finansierte velferdstjenester* kapittel 25.7, side 509.

⁵ Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 *on public procurement and repealing Directive 2014/18/EC* (“Anskaffelsesdirektivet”).

⁶ Directive 96/21/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 *concerning the posting of workers in the framework of the provision of services* (“Utsendingsdirektivet”).

⁷ Tjenestefriheten fremgår av artikkel 36 EØS og artikkel 56 TFEU.

⁸ Directive 2004/18/EC of the European Parliament and of the Council of 31 March 2004 *on the coordination of procedure for the award of public works contracts, public supply contracts and public service contracts*, artikkel 26.

⁹ Se anskaffelsesdirektivet, særlig fortalepunkt 37, 39, 98 og 105. Se også fortalepunkt 1 som forutsetter at tildeling av kontrakter må være i henhold til, blant annet, grunnleggende prinsipper og tjenestefriheten. Sml. her det tidligere direktivets fortalepunkt 2 slik tolket i C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 68.

også under det nye anskaffelsesdirektivet, vurderes opp mot EU-, og EØS-retten for øvrig, i tråd med praksis under det tidligere direktivet.¹⁰

En slik tolkning betyr at adgangen til å sette vilkår for anskaffelser under anskaffelsesdirektivet kan begrenses av hvilke vilkår som tillates satt for utsendte arbeidere etter utsendingsdirektivet.

I utgangspunktet vil dette direktivet neppe komme til anvendelse på anskaffelser knyttet til norske sosial- og helsetjenester, fordi eventuelle ansatte bor i Norge og derfor ikke er utsendte. I praksis under det tidligere anskaffelsesdirektivet er det likevel lagt til grunn en veldig vid tolkning av når adgangen til å sette vilkår etter anskaffelsesdirektivet må leses i sammenheng med hvilke vilkår som kan stilles under utsendingsdirektivet. I *RegioPost* sier domstolen at vilkår satt under anskaffelsesdirektivet må vurderes også opp mot utsendingsdirektivet i følgende situasjon:

«In this case, the referring court raises the question of the effects of the national measure at issue in the main proceedings on undertakings established outside Germany that may have been interested in participating in the procedure for the award of the public contract in question and envisaged posting their workers to that territory, on the ground that those undertakings may have decided not to participate because of the obligation placed on them in respect of the minimum wage imposed by the LTTG. Therefore, it is necessary to examine that national measure in the light of Article 3(1) of Directive 96/71. »¹¹

Det var ingen foretak utenfor Tyskland som faktisk hadde inngitt bud eller uttrykt interesse i å delta. Generaladvokaten hadde, av den grunn, utelukket anvendelse av utsendingsdirektivet.¹² EU-domstolen inntok et annerledes syn på dette spørsmålet og fant i praksis at utsendingsdirektivet kan begrense hvilke vilkår som kan settes i anskaffelser hvis vilkårene *helt potensielt eller hypotetisk* kan ha som konsekvens at foretak som ellers kunne vært interessert i å delta, med utsendte arbeidere, kan tenktes ikke å ha inngitt bud.¹³

En slik tolkning av forholdet mellom direktivene kan også finne støtte i flere av fortalepunktene i anskaffelsesdirektivet, som antyder at disse direktivene bør lese i sammenheng når det gjelder adgangen til å stille vilkår om arbeidsforhold og lønn i anskaffelse nesten helt generelt, se herunder:

«(37) With a view to an appropriate integration of environmental, social and labour requirements into public procurement procedures it is of particular importance that Member States and contracting authorities take relevant measures to ensure compliance with obligations in the fields of environmental, social and labour law that apply at the place where the works are executed or the services provided and result from laws, regulations, decrees and decisions, at both national and Union level, as well as from collective agreements, provided that such rules, and their application, comply with Union law. (...)

The relevant measures should be applied in conformity with the basic principles of Union law, in particular with a view to ensuring equal treatment. Such relevant measures should be applied in accordance with Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council and in a way

¹⁰ Se for eksempel Marta Andhov: 'Article 70 – Conditions for Performance of Contracts' in *Roberto Caranta and Albert Sanchez-Graells (eds. 2021) European Public Procurement – Commentary on Directive 2014/24/EU* side 747, på side 752–754, som bare virker å anta at den tidligere praksisen gjelder enda.

¹¹ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 61.

¹² Se AG Mengozzi sitt forslag til dom i C-115/14 *RegioPost*, EU:2015:566, avsnitt 51–59.

¹³ Se, for en tolkning i den retningen, Francesco Costamagna (2017) 'Minimum wage between public procurement and posted workers: anything new after the *RegioPost* case?' *European Law Review* 42(1): 101-111, særlig side 105–107.

that ensures equal treatment and does not discriminate directly or indirectly against economic operators and workers from other Member States.

(98) It is essential that award criteria or contract performance conditions concerning social aspects of the production process relate to the works, supplies or services to be provided under the contract. In addition, they should be applied in accordance with Directive 96/71/EC, as interpreted by the Court of Justice of the European Union and should not be chosen or applied in a way that discriminates directly or indirectly against economic operators from other Member States or from third countries parties to the GPA or to Free Trade Agreements to which the Union is party. Thus, requirements concerning the basic working conditions regulated in Directive 96/71/EC, such as minimum rates of pay, should remain at the level set by national legislation or by collective agreements applied in accordance with Union law in the context of that Directive.

(...)»

Det er verdt å nevne at EU-domstolens praksis ikke virker konsekvent her.

I *Bundesdruckerei* valgte EU-domstolen en annen løsning og vurderte anvendelsen av et lønnsvilkår utelukkende på bakgrunn av anskaffelsesdirektivet og begrensninger som fulgte av primærretten, fordi sakstilfellet var utenfor utsendingsdirektivets anvendelsesområde.¹⁴ Etter vår mening kan ikke denne saken tillegges for mye vekt, fordi saken uansett ble løst under henvisning til en tidligere sak som bygget både på utsendingsdirektivet og primærretten og landet på en tilsvarende løsning, slik at den resultatmessig ikke skiller seg fra det som ville vært tilfellet om utsendingsdirektivet hadde blitt anvendt.

Dette problemet minskes dessuten noe ved at EU-domstolen, i tolkningen av utsendingsdirektivet, i stor grad har anvendt direktivet og primærrettens tjenestefrihet parallelt for å sikre at disse ikke skal føre til motstridende resultater. Disse må altså også ses i sammenheng, slik for eksempel uttalt av storkammeret i *Laval*:

«[T]he first question must be examined with regard to the provisions of that directive interpreted in the light of Article 49 EC (...) and, where appropriate, with regard to the latter provision itself.»¹⁵

Vårt syn er derfor totalt sett at spørsmålet om hvorvidt Oslo kommune kan stille krav om at deres egne tariffavtaler skal følges i anskaffelser må vurderes opp mot samtlige av disse regelverkene, men sett i sammenheng. Utgangspunktet er at kompetansen til å sette slike vilkår gis og reguleres i anskaffelsesdirektivet, men dette regulerer ikke uttømmende hvilke begrensninger som gjelder. Anskaffelsesdirektivet må derfor ses i sammenheng med øvrige begrensninger som følger av Unionsretten, da særlig en samlet lesning av utsendingsdirektivet og tjenestefriheten. Dette innebærer som nevnt at utsendingsdirektivet vil være relevant også selv om Oslo Kommune sine anskaffelser ikke direkte vil berøre noen utstasjonerte arbeidere, fordi vilkårene som stilles *potensielt eller hypotetisk* kan ha utelukket tilbydere som ville benyttet utsendte arbeidere.

Vår tilnærming vil derfor være at disse tre regelverkene må ses i sammenheng og at et eventuelt lønnsvilkår basert på tariffavtale må vurderes opp mot samtlige. I det videre vil vi derfor vurdere om det vil være adgang til å sette lønnsvilkår som er i tråd med Oslo kommune sine tariffavtaler under alle tre regelverkene.

¹⁴ C-549/13 *Bundesdruckerei*, EU:C:2014:2235, avsnitt 24–36.

¹⁵ C-341/05 [GC] *Laval*, EU:C:2007:809, avsnitt 61.

3.2 Kravene under anskaffelsesdirektivet

Utgangspunktet for kompetansen til å stille lønnsvilkår er anskaffelsesdirektivet artikkel 70, som også stiller visse krav for bruk av slike vilkår. De må for det første være «*linked to the subject-matter of the contract within the meaning of Article 67(3)*» og de må for det andre være «*indicated in the call for competition or in the procurement documents*».

Hva som er «*linked to the subject-matter*» defineres i artikkel 67(3) som:

«Award criteria shall be considered to be linked to the subject-matter of the public contract where they relate to the works, supplies or services to be provided under that contract in any respect and at any stage of their life cycle, including factors involved in:

- (a) the specific process of production, provision or trading of those works, supplies or services;*
or
- (b) a specific process for another stage of their life cycle,*

even where such factors do not form part of their material substance.»

Poenget med kravet er at anskaffelsene ikke skal kunne brukes som et virkemiddel for å stille helt generelle politiske krav og målsettinger. Offentlige kontrakter skal ikke være et virkemiddel der staten i praksis kan overstyre selskapenes *corporate governance*. Det kan for eksempel ikke kreves helt generelt at et foretak skal øke andelen fornybar energi.¹⁶ Kravene må relatere seg til de arbeider eller leveranser som anskaffelsen gjelder. Dette står likevel ikke i veien for at det kan stille vilkår som knytter seg til leverandørkjeden eller kontraktens videre kontekst, slik som for eksempel fair trade vilkår.¹⁷

At vilkårene må knytte seg til kontrakten innebærer ikke på noen måte at de må ha det samme formålet som kontrakten eller bidra til oppfyllelsen av kontraktobjektet. Det vil være uproblematisk å sette klimavilkår for en anskaffelse som knytter seg til en oljerigg. Artikkel 70 åpner for et bredt spektrum av vilkår, og statene selv vil sannsynligvis ha et stort rom til å følge egne politiske prioriteringer her, gitt at vilkårene ikke strider med øvrig Unionsrett. Det fremgår ikke av artikkel 70, men det er klart av fortelepunktene at vilkår som er diskriminerende, direkte eller indirekte, ikke tillates.¹⁸ Det betyr at det ikke kan opereres med vilkår som virker diskriminerende på bakgrunn av nasjonalitet.

Vilkårene må også være «*indicated in the call for competition or in the procurement document*» slik at eventuelle interesserte skal være klar over vilkårene og kan innstille sin drift og sine bud etter det.

Overført på det aktuelle spørsmålet, altså hvorvidt Oslo kommune kan stille som vilkår at lønn betales i henhold til deres tariffavtale som gjelder kommunalt ansatte i det geografiske området Oslo, synes det riktig at å stille et slikt lønnsvilkår for de ansatte i den aktuelle anskaffelsen vil knytte seg til kontraktens «*subject matter*». Det vil heller ikke være direkte eller indirekte diskriminerende, og vil derfor være i henhold til anskaffelsesdirektivets krav, så lenge potensielle tilbydere informeres om et slikt vilkår i tråd med det direktivet krever.

¹⁶ Se Marta Andhov: 'Article 70 – Conditions for Performance of Contracts' in Roberto Caranta and Albert Sanchez-Graells (eds. 2021) *European Public Procurement – Commentary on Directive 2014/24/EU* side 747, på side 784.

¹⁷ Se fortelepunkt 97.

¹⁸ Se fortelepunkt 104.

3.3 Kravene under utsendingsdirektivet

Utsendingsdirektivet både pålegger og begrenser hvilke rettigheter EU- og EØS-statene kan sette for utsendte arbeidere. Regelverket reflekterer et forsøk på å dra en balansegang mellom, på den ene siden, hensynet til tjenestefrihet og økt konkurranse, for eksempel ved at variasjoner i arbeidsvilkår kan gi firmaer og land kompetitive fordeler, og på den annen siden hensynet til å sikre arbeidstakere mot sosial dumping og å sikre at utsendte arbeidere ikke skal få dårligere vilkår enn de nasjonale arbeiderne i samme medlemsstat. Denne balansegangen skal totalt sett fremme tjenestefriheten ved å sørge for at den både bidrar til økt konkurranse og er gunstig både for foretak og for arbeidere selv.¹⁹

Vi vil først gjennomgå direktivet slik det lød før endringene i 2020, fordi all foreliggende rettspraksis er basert på denne tidligere ordlyden, og deretter diskutere betydningen av endringene i 2020.

Utsendingsdirektivet slik det lød før endringene i 2020 krevde etter artikkel 3(1) at medlemsstatene skulle garantere blant annet:

- «– by law, regulation or administrative provision, and/or
- by collective agreements or arbitration awards which have been declared universally applicable within the meaning of paragraph 8, insofar as they concern the activities referred to in the Annex
- (...)
- (c) the minimum rates of pay, including overtime rates; this point does not apply to supplementary occupational retirement pension schemes;»

Det både kreves og åpnes altså for å sette visse minimumskrav til lønn. Dette kan gjøres enten ved regulering, eller ved tariffavtaler som har universell anvendelse. Hva som menes med universell anvendelse ble nærmere definert i artikkel 3(8):

«Collective agreements or arbitration awards which have been declared universally applicable' means collective agreements or arbitration awards which must be observed by all undertakings in the geographical area and in the profession or industry concerned.

In the absence of a system for declaring collective agreements or arbitration awards to be of universal application within the meaning of the first subparagraph, Member States may, if they so decide, base themselves on:

- *collective agreements or arbitration awards which are generally applicable to all similar undertakings in the geographical area and in the profession or industry concerned, and/or*
- *collective agreements which have been concluded by the most representative employers' and labour organizations at national level and which are applied throughout national territory»*

Disse vilkårene har i rettspraksis fra EU-domstolen vist seg å gjøre det utfordrende å stille vilkår om lønn som tilsvarer tariff. I *Rüffert* var tilfellet at en utlyst anskaffelse for arbeid knyttet til et fengsel inneholdt et krav om å følge tariffavtaler, herunder at ansatte på byggeplassen måtte få betalt det minimum som

¹⁹ Se nærmere om denne balansegangen i AG Campos Sánchez-Bordona sitt forslag til dom i C-620/18 *Hungary v Parliament and Council*, EU:C:2020:392, avsnitt 31–51, 60–72 og 108.

fremgikk av en tariffavtale for offentlige arbeid og kontrakter. Dette minimumet var høyere enn det som gjaldt for sektoren for øvrig.

EU-domstolen klargjorde raskt at dette *ikke* var en tariffavtale som var gjort universell via lovgivning, og sa at alternativet om å være «*generally applicable*» bare gjaldt i land som ikke hadde noe system for universalisering av tariffavtaler. Domstolen poengterte også at tariffen uansett bare gjaldt offentlig ansatte, og dermed uansett ikke var «*generally applicable*» i en hel region, sektor eller profesjon.²⁰ Det var derfor ikke adgang til å sette lønnsvilkår som tilsvarte en slik tariff etter direktivet.

I en senere sak, *RegioPost*, hadde den tyske kommunen Landau utlyst to anskaffelser av posttjenester som blant annet hadde et vilkår om at det skulle betales en minimumslønn i henhold til regional lovgivning. EU-domstolen klargjorde at dette, i motsetning til *Rüffert* over, var en minstelønn fastsatt via lovgivning.²¹ På grunn av dette var det uproblematisk at lønnsvilkåret bare gjaldt for offentlige kontrakter, fordi vilkåret om universalitet bare gjaldt for lønnsvilkår som fremgikk av kollektivavtaler.²² Domstolen påpekte dessuten at fordi lønnsvilkåret i denne saken, i motsetning til *Rüffert*, var fastsatt med hjemmel i anskaffelsesdirektivet så måtte det aksepteres at det var snakk om vilkår som bare gjaldt for de aktuelle offentlige ansatte:

«Moreover, since the national measure at issue in the main proceedings falls within the scope of Article 26 of Directive 2004/18, which permits, subject to certain conditions, the imposition of a minimum wage in public contracts, that measure cannot be required to extend beyond that specific field by applying generally to all contracts, including private contracts.»²³

Poenget her er, som AG Mengozzi uttrykte i samme sak, at adgangen medlemsstatene og de offentlige innkjøperne fikk til å sette særvilkår i anskaffelsesdirektivet ville undergraves hvis disse vilkårene skulle måtte være universelle og gjelde også for kontrakter i privat sektor.²⁴ Dette tyder på at utsendingsdirektivet, i det minste innenfor anskaffelsesdirektivets område, ikke kan tolkes slik at det krever at lønnsvilkår må gjelde for arbeidere i både privat og offentlig sektor.

Usikkerhetene knyttet til mye av dette førte til en del endringer i utsendingsdirektivet, sist i 2020 ved Direktiv (EU) 2018/957.²⁵ Disse endringene hadde som formål å justere balansegangen som direktivet la opp til mellom tjenestefriheten og hensynet til arbeidere mer i favør av sistnevnte, i lys av både en endret situasjon siden direktivet ble vedtatt og hvordan direktivet hadde blitt praktisert.²⁶

Særlig to endringer er relevante her. For det første ble begrepet «*minimum rates of pay*» i direktivets artikkel 3(1) endret til «*remuneration*». Formålet var blant annet å sørge for at utsendte arbeidere, i større grad, skulle likebehandles med nasjonale arbeidere, slik uttalt av AG Campos Sánchez-Bordona:

«64. (...) [T]he intention in 2018 was indeed to amend Directive 96/71 in order to alter the balance struck in that directive and provide more protection for posted workers. The EU legislature considered that that amendment was essential in the light of the development of the EU

²⁰ C-346/06 *Rüffert*, EU:C:2008:189, avsnitt 22 og 26–30.

²¹ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 62

²² C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 63.

²³ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 64, se også 65–66.

²⁴ Se AG Mengozzi sitt forslag til dom i C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2015:566, avsnitt 66–89, særlig avsnitt 70–73.

²⁵ Intatt i EØS-avtalen ved EØS-komiteens beslutning nr. 19/22 av 4 februar 2022, *EEA Supplement No 42*, side 30. Trådte i kraft i EØS fra 1. januar 2023.

²⁶ Se for formålet med endringene, AG Campos Sánchez-Bordona sitt forslag til dom i C-620/18 *Hungary v Parliament and Council*, EU:C:2020:392, særlig 41–51 og 60–64. Se også *Commission Notice – “Buying Social – a guide to taking account of social consideration in public procurement (2nd edition)*, C(2021) 3573 final, side 20.

employment markets following consecutive enlargements and as a result of the 2008 financial crisis.

(...)

66. The changes which Directive 2018/957 introduces into Directive 96/71 are, I repeat, aimed at improving the working conditions of posted workers and aligning them with those of workers from the host State. In that connection:

(...)

- *In respect of workers posted for less than a year (or, exceptionally, 18 months), the number of matters covered by the requirement that such workers must be treated equally to national workers has been increased. In particular, the words ‘minimum rates of pay’ have been replaced by ‘remuneration’.*²⁷

“Remuneration” var ment å klargjøre at det for eksempel ikke var en minimumsrate i lov eller tariffavtale som skulle brukes, men at det var helheten i lønnsratene man siktet til, inkludert for eksempel senioritetstilskudd eller lignende. Mange medlemsstater hadde forstått direktivet slik at det bare åpnet for å sette krav om en minste lønnsrate som fremgikk av lov, og det ville man bort fra. Det ble estimert at disse endringene ville ha størst konsekvenser der medlemsstatene stilte lønnsvilkår etter tariffavtaler, fordi disse var ofte mer detaljerte og hadde en mer helhetlig lønnspakke ut over bare minimumsrater.²⁸

I tillegg ble definisjonen av «*collective agreements (...) which have been declared universally applicable*», i artikkel 3(1), jf. 3(8), endret. Den tidligere ordlyden i 3(8) åpnet bare for å benytte andre typer tariffavtaler enn allmenngjorte «*in the absence of a system for declaring collective agreements (...) to be of universal application*». Dette var som nevnt over en av grunnene til at EU-domstolen underkjente lønnsvilkårene i *Rüffert*. Tyskland hadde et system for å gjøre tariffavtaler universelle og den aktuelle avtalen var ikke allmenngjort. Da kunne ikke de andre alternativene anvendes.

Ordlyden artikkel 3(8) ble endret til å heller å si «*in the absence of, or in addition to, a system for declaring collective agreements (...) to be of universal application*». Dette gjør det klart at allmenngjøring bare er en måte en tariffavtale kan regnes som universell på. De to andre alternativene, altså nasjonalt gjeldende avtaler forhandlet mellom de viktigste representantene, og avtaler som gjelder generelt i en region og sektor eller profesjon, er nå likestilt med universalisering ved lovgivning. Etter endringene kan medlemsstatene basere sine lønnsvilkår for utsendte arbeidere, og dermed også lønnsvilkår i offentlige anskaffelser, på alle disse tre typene tariffavtaler.

Spørsmålet blir dermed om Oslo kommunes egen tariffavtale, som så vidt vi forstår gjelder alle kommunalt ansatte i Oslo, og også har lønnsnivå segmentert etter sektor/profesjon, er en slik tariffavtale som lønnsvilkår i anskaffelser kan baseres på.

Norge har et system for allmenngjøring av tariffavtaler og det er klart at tariffavtalen Oslo Kommune vil basere seg på ikke er allmenngjort. Etter endringene i utsendingsdirektivet er ikke dette avgjørende, så lenge avtalen er «*generally applicable*» i en region og sektor eller profesjon. Det er usikkert om det kan sies å være tilfelle for Oslo, all den tid avtalen bare gjelder offentlig eller kommunalt ansatte, og ikke

²⁷ AG Campos Sánchez-Bordona sitt forslag til dom i C-620/18 *Hungary v Parliament and Council*, EU:C:2020:392, avsnitt 64 og 66.

²⁸ Se SWD(2016) 52 final *Impact Assessment – Accompanying the document ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, særlig punkt 4.2 and 4.3.

anvendes for private, slik EU-domstolen påpekte i *Rüffert*. Så vidt vi skjønner har de private og ideelle tilbyderne i Oslo sine egne lønnsvilkår som bygger på nasjonale avtaler inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, mens Oslo Kommune som arbeidsgiver bygger på egne avtaler med arbeidstakerorganisasjonene.

Det vil derfor være vanskelig å si at Oslo kommune sin tariffavtale kan regnes som «*generally applicable*» etter utsendingsdirektivet. Som nevnt over har riktignok *RegioPost* godkjent at lønnsvilkår som settes i henhold til anskaffelsesdirektivet ikke nødvendigvis trenger å likebehandle offentlige og private, delvis begrunnet med at anskaffelsesdirektivet av sin natur tar sikte på offentlige kontrakter. Det ville derfor undergrave direktivets formål hvis vilkår måtte gjøres gjeldende også overfor private.

Vår tolkning av rettspraksis er derfor at utsendingsdirektivet slik tolket i *Rüffert* ikke fullt ut kan opprettholdes for krav som settes under anskaffelsesdirektivet. Her må disse direktivene og deres respektive formål leses i sammenheng slik at de ikke undergraver hverandre.

I *RegioPost* bygget lønnsvilkåret i anskaffelsen på minstelønnssatser for offentlige anskaffelser nedfelt i regional lovgivning. Lønnsvilkåret gjaldt således ikke alle offentlige ansatte, men var bare en minstesats for bruk i offentlige kontrakter nedfelt i lov. Et sentralt poeng som ble trukket frem av generaladvokaten i den saken var at en ikke-aksept av slike lønnsvilkår realiteten ville forflytte kompetansen til å sette lønnsvilkår i anskaffelser fra delstatene til føderalstaten, fordi bare sistnevnte har myndighet til å vedta lovgivning og dermed sette lønnsvilkårene som er «*generally applicable*» slik definert i *Rüffert*.²⁹

Etter vårt syn er argumentasjonen overførbar også til vår sak. Det ville undergrave Oslo kommunes kompetanse til å sette lønnsvilkår etter anskaffelsesdirektivet hvis de lønnsvilkårene i så fall må gjelde også for private eller andre offentlig ansatte enn de kommunalt ansatte. Oslo kommune kan verken vedta lovgivning eller inngå tariffavtaler som gjelder disse gruppene, og de vil i realiteten miste kompetanse til selv å sette lønnsvilkår hvis de bare kan basere seg på vilkår må gjelde generelt ut over kommunalt ansatte. Den felles lesning av direktivene tilsier derfor at det bør være tilstrekkelig at kommunen baserer seg på tariffavtaler som gjelder generelt for de ansatte i kommunen.

Vi nevner også at endringene i 2020 medfører og klargjør at det ikke (utelukkende) er minstesatsen i Oslo kommune sin tariffavtale som vil utgjøre de lønnsvilkår som kan settes for anskaffelsen, men at det må vurderes til hvordan «*remuneration*» regnes ut i slike avtalen mer helhetlig, herunder inkludert lønnsøkninger, tillegg og fordeler mv. som andre norske ansatte ville fått etter tariffen.

Totalt sett er derfor vårt syn at utsendingsdirektivet mest sannsynlig ikke er til hinder for å stille krav i anskaffelser om tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som de som følger av Oslo kommunes tariffavtaler.

3.4 Kravene under tjenestefriheten

Som nevnt over er både anskaffelsesdirektivet og utsendingsdirektivet forsøk på å gjennomføre og konkretisere tjenestefriheten. Anskaffelsesdirektivet gir adgang til å sette vilkår i anskaffelser, men regulerer ikke uttømmende grensene for dette. Det betyr at man må falle tilbake på å vurdere slike vilkår opp mot tjenestefriheten. Adgangen til å sette lønnsvilkår i anskaffelser er vurdert under tjenestefriheten i flere saker.

I den nevnte *Rüffert* vurderte EU-Domstolen også spørsmålet opp mot tjenestefriheten, for å bekrefte løsningen domstolen hadde funnet etter utsendingsdirektivet. Domstolen pekte først på at slike lønnsvilkår

²⁹ Se AG Mengozzi sitt forslag til dom i C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2015:566, avsnitt 74–86.

gjør det mindre attraktivt å utnytte tjenestefriheten og dermed utgjør en restriksjon.³⁰ Restriksjoner må rettferdiggjøres ved å forfølge, på en egnet og nødvendig måte, visse allmenne legitime formål.

EU-domstolen fant at lønnsvilkåret i saken ikke kunne rettferdiggjøres. Det kunne ikke rettferdiggjøres på grunnlag av formål om å beskytte arbeidere fordi kravet bygget på en tariffavtale som ikke gjaldt for private kontrakter og ikke var gjort universell. Det gjaldt derfor bare for en del av sektoren, uten at det var begrunnet hvorfor beskyttelse av arbeiderne bare skulle være nødvendige i bare denne delen av sektoren og ikke ellers. Av samme grunner kunne kravet heller ikke rettferdiggjøres av hensyn til det organiserte arbeidslivet og dets uavhengighet.³¹

Bundesdruckerei omhandlet en annen anskaffelse i Tyskland, i Dortmund, relatert til digitalisering av dokumenter og annen data knyttet til byens byplanlegging. Den ene kontraktøren benyttet underleverandører som utelukkende befant seg og arbeidet i Polen, og spørsmålet var om lønnsvilkår i anskaffelsen kunne gjøres gjeldende overfor disse.

EU-domstolen sier her at utsendingsdirektivet klart ikke kommer til anvendelse, slik at spørsmålet må vurderes etter anskaffelsesdirektivet, i lys av tjenestefriheten. På tross av dette bygger domstolen argumentasjonene sine i hovedsak ved henvisninger til *Rüffert*, der utsendingsdirektivet hadde stor betydning.

Domstolen klargjorde innledningsvis at lønnsvilkårene utgjør en restriksjon som må rettferdiggjøres, og sier at slike nasjonale lønnsvilkår *i prinsippet* kan rettferdiggjøres:

«Such a national measure may in principle be justified by the objective of protecting employees expressly referred to by the legislature of the Land of North Rhine-Westphalia in the draft legislation which culminated in the adoption of the TVgG-NRW, namely that of ensuring that employees are paid a reasonable wage in order to avoid both ‘social dumping’ and the penalisation of competing undertakings which grant a reasonable wage to their employees.»³²

Domstolen gjentar poenget fra *Rüffert* om at slike krav ikke vil være egnet til å beskytte arbeidere hvis de bare gjelder i offentlig sektor:

«However, the Court has already held that, in so far as it applies solely to public contracts, such a national measure is not appropriate for achieving that objective if there is no information to suggest that employees working in the private sector are not in need of the same wage protection as those working in the context of public contracts.»³³

I denne saken fant domstolen at det dessuten vil være uforholdsmessig å stille slike vilkår til lønns- og arbeidsforhold fordi de ansatte det er snakk om rent faktisk arbeider i en annen medlemsstat. Å ilegge et krav om et visst lønnsnivå også for arbeidere i en annen medlemsstat vil frata kontraktører etablert i den medlemsstaten muligheten til å utnytte konkurransefordelen som ligger i deres lavere lønnsnivå. Den tyske lovgivningen gikk derfor lengre enn det som var nødvendig.³⁴

Den siste saken er *RegioPost*, nevnt over, som også vurderte spørsmålet opp mot tjenestefriheten. Delvis i likhet med i *Rüffert* brukte domstolen her tjenestefriheten til å bekrefte løsningen den allerede hadde funnet ved en lesning av anskaffelsesdirektivet, i lys av utsendingsdirektivet. EU-domstolen klargjorde først

³⁰ C-346/06 *Rüffert*, EU:C:2008:189, avsnitt 37.

³¹ C-346/06 *Rüffert*, EU:C:2008:189, avsnitt 38–41.

³² C-549/13 *Bundesdruckerei*, EU:C:2014:2235, avsnitt 31.

³³ C-549/13 *Bundesdruckerei*, EU:C:2014:2235, avsnitt 32.

³⁴ C-549/13 *Bundesdruckerei*, EU:C:2014:2235, avsnitt 33–34.

at et lønnsvilkår som i *RegioPost* utgjorde en restriksjon, som i prinsippet kunne rettferdiggjøres av formål om arbeiderbeskyttelse.³⁵

Domstolen avviste deretter at poenget fra *Rüffert*, at lønnskravet ikke var egnet til å beskytte arbeidere fordi tariffavlen ikke var allmenngjort og dermed satte en høyere lønn for offentlig ansatte enn det som gjaldt for øvrig i sektoren, var overførbart til denne saken. Domstolen peker på at lønnsvilkåret i denne saken fremgår av lovgivning som gjaldt generelt som en minstestandard ved tildeling av alle offentlige kontrakter i regionen.³⁶ Det kunne derfor rettferdiggjøres.

Etter vårt syn står ikke tjenestefriheten slik tolket i disse sakene i veien for at Oslo kommune kan stille krav om at deres tariffavtale må følges i offentlige anskaffelser. På den ene side er det, isolert sett i lys av *Rüffert*, et problem at tariffavtalen bare gjelder kommunalt ansatte og ikke er allmenngjort.

På den annen side, og som diskutert over under utsendingsdirektivet, mener vi at *RegioPost* delvis fraviker *Rüffert* i det minste for vilkår satt med bakgrunn i anskaffelsesdirektivet slik at det ikke gjelder noe krav til at vilkårene må gjelde generelt for alle ansatte, også private. Det er riktignok noe mer usikkert under tjenestefriheten, fordi *RegioPost* her bare bygde argumentasjonen sin på at lønnsvilkåret fremgikk som en generell minstestandard for offentlige kontrakter i lovgivning, som skilte det fra *Rüffert* der det var snakk om tariffavtaler.

Etter vårt syn må *RegioPost* leses i sin helhet. Drøftelsen om tjenestefriheten brukes bare for å bekrefte den tidligere og samlede lesningen av anskaffelsesdirektivet og utsendingsdirektivet. Det er i stor grad den samme balanseringen som drøftes, og vi mener derfor det som ble drøftet om forholdet mellom anskaffelsesdirektivet om utsendingsdirektivet i realiteten underligger og har overføringsverdi også til tjenestefrihetsspørsmålet.³⁷

Særlig sentralt er etter vårt syn poenget om at anskaffelsesdirektivet spesifikt gir offentlig innkjøper kompetanse til å stille slike sosiale vilkår i offentlige kontrakter, en kompetanse som undergraves om man skulle tolke utsendingsdirektivet slik at dette må være vilkår som via lov eller generelle tariffavtaler gjelder alle ansatte, både offentlige og private.³⁸ Det samme problemet oppstår hvis tjenestefriheten tolkes slik at lønnsvilkår bare er egnet til å ivareta arbeiderbeskyttelse der de konsistent anvendes for alle ansatte.

Anskaffelsesdirektivet er vedtatt for å konkretisere og gjennomføre tjenestefriheten, og vi finner det usannsynlig at når lovgiver har trukket en slik balanse, ved å gi mulighet til å bruke anskaffelser til å stille visse sosiale vilkår, skal tjenestefriheten stå i veien for denne balanseringen. Slik vi mener EU-domstolen i realiteten gjør i *RegioPost*, må tjenestefriheten, anskaffelsesdirektivet og utsendingsdirektivet leses i sammenheng slik at de ikke undergraver hverandre og formålene de søker å ivareta.

Vi mener derfor at løsningen i *RegioPost* også må være overførbart til en situasjon som Oslo kommune, der man ønsker å sette et lønnskrav i henhold til standarder for offentlig ansatte etter kommunens tariffavtale. Om noe virker Oslo kommunes lønnsvilkår mindre problematiske fordi tarifflønnen der faktisk anvendes av alle ansatte i kommunen og dermed bedre ivaretar formål om generell likelønn og arbeiderbeskyttelse, mens det i *RegioPost* var (lovfestet) særkrav som bare gjaldt for ansatte i offentlige anskaffelser.

Vi finner også noe støtte for dette i endringene i utsendingsdirektivet i 2020, som ønsket å dra balansen mellom på den ene siden tjenestefriheten og konkurransehensyn, og på den andre siden arbeidshensyn- og

³⁵ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 67–70.

³⁶ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 73–77.

³⁷ Se også Maren Folkestad (2019) 'Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter' *Arbeidsrett* 15(2): 164-246: særlig punkt 5.5.1, der hun virker å mene at *RegioPost* representerer en viss retningsendring sammenlignet med *Rüffert*.

³⁸ C-115/14 *RegioPost*, EU:C:2016:760, avsnitt 64, se også 65–66.

beskyttelse, mer i favør av sistnevnte. Som nevnt over ble det i den sammenheng åpnet mer for at lønnsvilkår kunne bygge på forskjellige tariffavtaler. Dessuten ble den lønsmessige likebehandlingen av utsendte arbeidere styrket ved at lønnen ikke skulle bygge på en minstesats, men heller på alle rater som inngikk for å fastsette den nasjonale lønnen.³⁹

For di tjenestefriheten og utsendingsdirektivet har blitt tolket så nært opp til hverandre i den overnevnte praksis antar vi at denne signaliserte og endrede balanseringen i favør av økt arbeiderbeskyttelse er noe som kan tenkes reflektert hvis spørsmålene igjen skulle komme opp for EU-domstolen, både hvis hensynene balanseres under direktivene og under tjenestefriheten.

I den sammenheng kan det nevnes at EU-domstolen i storkammer aksepterte, i to saker anlagt av Polen og Ungarn, at endringene i utsendingsdirektivet blant annet ikke var i strid med tjenestefriheten, men utgjorde en balansering av hensyn innenfor det lovgiver hadde adgang til.⁴⁰

Dette betyr også mest sannsynlig at det videre lønnsbegrepet i utsendingsdirektivet etter endringene, der man som nevnt har gått fra å snakke om «*minimum rates*» til «*remuneration*», også vil være akseptabelt å benytte som grunnlag for lønnsvilkår under tjenestefriheten.

Totalt sett finner vi det derfor sannsynlig at løsningen etter tjenestefriheten må bli den samme som den balansen lovgiver har dratt under anskaffelsesdirektivet, lest i lys av utsendingsdirektivet. Der et lønnsvilkår vil være akseptabelt i lys av direktivene bør det også være akseptabelt i lys av tjenestefriheten.

På den bakgrunn finner vi at Oslo kommune sannsynligvis kan rettferdiggjøre å sette lønnsvilkår på nivå med sine egne generelt anvendelige tariffavtaler. Det vil regnes for å forfølge et legitimt formål, være egnet til å sikre arbeiderbeskyttelse og arbeidsrettigheter, og vil ikke anses for å gå lengre enn nødvendig fordi tariffen lønnsvilkårene baseres på gjelder generelt for kommunalt ansatte, og bør derfor også kunne brukes i kommunale offentlige anskaffelser.

4 Oppsummert

Totalt sett er vårt syn at offentlige innkjøpere har et stort EØS-rettslig spillerom når det gjelder å stille vilkår om at tilbydere i offentlige anbudskonkurranser gir sine ansatte lønns- og arbeidsvilkår som er i tråd med gjeldende tariffavtaler.

Hvorvidt et slik krav kan oppstilles for den enkelte konkurransen må avgjøres konkret, men det er vårt syn at EU-, og EØS-retten har utviklet seg både i en mer sosial retning og særlig i en retning som signaliserer en større aksept for bruk av tariffavtaler for å sette arbeidslivsstandarder. Dette innebærer blant annet en aksept for å bygge på «helheten» i lønnsnivået tariffavtaler legger opp til, og ikke bare minstesatsen.

Offentlige innkjøpere er på tryggest grunn hvis de benytter seg av allmengjorte, landsomfattende, eller regionale avtaler som gjelder hele sektoren. Etter vårt syn kan man sannsynligvis også basere seg på nivåer tilsvarende tariffavtaler som den Oslo kommune har i saken, som er regional, men bare gjelder de offentlige ansatte i kommunen, selv om satsene er høyere enn de landsomfattende avtalene.

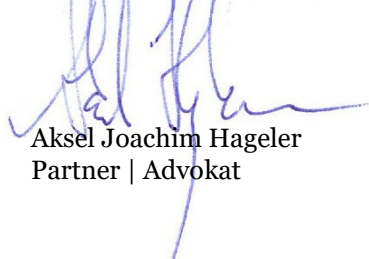
Det knytter seg likevel mer rettsusikkerhet ved å basere lønnsvilkårene på slike tariffavtaler enn hvis man baserte dem på mer allment anvendelige tariffavtaler. Vi ville anbefalt at kommunen tar kontakt med ESA og på denne måten forsøker å få avklart sitt handlingsrom på dette området.

³⁹ Se over, punkt 3.3.

⁴⁰ Se C-620/18 [GC] *Hungary v Parliament and Council*, EU:C:2020:1001, avsnitt 104–169 og C-626/18 [GC] *Poland v Parliament and Council*, EU:C:2020:1000, avsnitt 87–148.

Vi nevner også at direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har utgitt en veileder for bruk av krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter med eksempler og forslag til klausuler som kan inntas.⁴¹ EU-kommisjonens *Buying Social Guide* inneholder også modellklausuler for såkalte «*contract performance conditions*», herunder et eksempel på lønnsvilkår.⁴²

Med vennlig hilsen
SANDS Advokatfirma DA



Aksel Joachim Hageler
Partner | Advokat

⁴¹ DFØ (2023) *Veileder om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter*, tilgjengelig på <https://anskaffelser.no/verktoy/veiledere/veileder-om-lonns-og-arbeidsvilkar-i-offentlige-kontrakter-bokmal>

⁴² Se *Commission Notice – “Buying Social – a guide to taking account of social consideration in public procurement (2nd edition)*, C(2021) 3573 final, punkt 5.2.