



BERGEN
KOMMUNE

Kontroll med lønns- og arbeidsvilkår hos Orange

Helse

Rapport

Innkjøpsseksjonen november 2016

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Bakgrunn og formål | 4 |
| 2 | Regelverket..... | 6 |
| 2.1 | Regelverk som kommunen plikter å føre kontroll med overholdelsen av | 6 |
| 2.1.1 | Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter | 6 |
| 2.1.2 | Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. og lovens forskrifter | 6 |
| 2.2 | Regelverk som kommunen må anses å ha rett til å føre kontroll med overholdelsen av | 7 |
| 2.2.1 | Utsendte arbeidstakere..... | 7 |
| 2.2.2 | Obligatorisk norsk rett..... | 7 |
| 2.2.3 | Arbeidslivets erstatningsrett | 8 |
| 2.3 | Allmenne rettigheter | 9 |
| 2.3.1 | Ytringsfrihet..... | 9 |
| 2.3.2 | ILOs kjernekonvensjoner | 10 |
| 3 | Problemstillinger | 11 |
| 4 | Metodikk | 12 |
| 5 | Funn i undersøkelsen | 15 |
| 5.1 | Har Orange Helse innrapportert alle vikarer?..... | 15 |
| 5.2 | Har de ansatte på vikaravtalen bestått språkkurs?..... | 17 |
| 5.3 | Har sykepleierne gyldig norsk autorisasjon?..... | 19 |
| 5.4 | Benyttes det underleverandører i vikaravtalen og har kravet fungert etter hensikten? | 20 |
| 5.5 | Har de ansatte pensjonsordning? | 22 |
| 5.6 | Har de ansatte arbeidsavtaler? | 24 |
| 5.7 | Tilfredsstiller arbeidsavtalene de minimumskrav som følger av arbeidsmiljøloven?..... | 25 |
| 5.7.1 | Kontrollkriterium | 25 |
| 5.7.2 | Bakgrunn | 26 |
| 5.7.3 | Arbeidsavtaler Orange Helse AS..... | 26 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.7.4 | Arbeidsavtaler Orange Helse gren og UAB Orange Group Baltic..... | 27 |
| 5.7.5 | Konklusjon/Oppsummering | 43 |
| 5.8 | Får de ansatte den lønn de har krav på?..... | 45 |
| 5.8.1 | Kontrollkriterium..... | 45 |
| 5.8.2 | Timelønn..... | 45 |
| 5.8.3 | Lønnstillegg..... | 48 |
| 5.9 | Overholder leverandøren arbeids- og hviletidsbestemmelsene?..... | 51 |
| | Konklusjon og tiltak | 56 |

| | | |
|--------------------------------------|--|---|
| Kontrakter | Kontrakt om kjøp av Hjemmesykepleie (inngått i 2009) Kontrakt om levering av brukerstyrt personlig assistanse (BPA) (inngått i 2012) Kontrakt om Helsevikarer til Bergen kommune (inngått 2012) | |
| Kontrollerte parter | Leverandør | Orange Helse AS |
| | Underavdeling | Orange Helse AS gren (filialas) |
| | Underleverandør | UAB Orange Group Baltic (søsterselskap) |
| Bksak nr | 201533697 | |
| Kontrollert tidligere | Ja | |
| Kontrollperiode | januar-november 2016 | |
| Avvik funnet | Ja | |
| Rapport og kontroll utført av | Innkjøpsseksjonen v/Juni Skjold Lexau Byrådsavdeling for helse og omsorg v/Rita Rognså | |

| Sakens hoveddokumenter | Innhold | Dato |
|------------------------|----------------------------------|-------------------|
| | Intern e-post: kartlegging | 03.12.15 |
| | Fra BK: brev1 | 15.01.16 |
| | Fra OH: svar på brev1 | 04.02.16 |
| | Fra BK: brev2 | 05.02.16 |
| | Fra OH: svar på brev2 | 23.02.16 |
| | Fra BK: etterlyser studieavtaler | 03.03.16 |
| | Fra OH: etters studieavtaler | 08.-09.03.16 |
| | Fra OH: Rapport HINAS | 05.04.16 |
| | Fra BK: 19 avklaringspørsmål | 14.04.16 |
| | Fra OH: svar på 19 spm | 22.04.16 |
| | Fra BK: etterlyser konf.avtaler | 25.04.16 |
| | Fra OH: ettersender konf. | 26.04.16 |
| | Fra BK: ber om lønsslipp | 28.04.16 |
| | Fra OH: lønsslipp, arbeidsregl. | 29.04.16 |
| | Fra BK: utkast til rapport | 10.05.16 |
| | Fra OH: brev1 | 26.05.16 |
| | Møte med OH v/Innkjøp | 30.05.16 |
| | Fra OH: tilleggsdokumenter | 30.05.16 |
| | Fra BK: utkast til rapport | 03.06.16/06.06.16 |
| | Fra OH: brev2 | 08.06.16 |
| | Fra BK: utkast rapport | 13.06.16 |
| | Fra OH: Brev3 | 15.06.16 |
| | Fra BK: Rapport | 16.06.16 |
| | Fra OH: Brev4 | 17.06.16 |
| | Fra BK: Revidert rapport | 20.06.16 |
| | Fra OH: Brev5 | 20.06.16 |
| | Fra OH: om taushetsplikt | 22.06.16 |
| | Fra BK: Brev m/spm | 12.08.16 |
| | Fra OH: Brev6 | 22.08.16 |
| | Fra BK: Revidert rapport | 26.09.16 |
| | Fra OH: Tilbakemelding | 11.10.16 |
| | Fra BK: Vedrørende tilbakemeld | 14.10.16 |

1 Bakgrunn og formål

Denne etterkontrollen har blitt gjennomført med utgangspunkt i Innkjøpsseksjonens Plan for etterkontroll 2015-2016. Videre er kontrollen basert på de prioriteringer av kontroller som ble gjort på møte med Byrådsavdeling for helse og omsorg 10. november og 18. desember 2015, og ved Innkjøpsseksjonen 13. og 26. november 2015.

Formålet med etterkontrollen har vært å undersøke lønns- og arbeidsvilkår og relaterte forhold i de avtaler Bergen kommune har med Orange Helse. Det har vært sentralt å gjennomføre en bred kontroll for å vurdere andre/strengere kontraktvilkår ved eventuelle nye utlysninger innen samme område. Videre har det vært sentralt å gjennomføre en etterkontroll av avtaleforholdet nå, slik at politisk og administrativ ledelse kan gjøre riktige, kunnskapsbaserte valg og prioriteringer. De angjeldende kontrakter er (1) helsevikaravtalen, (2) brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og (3) hjemmesykepleie. Helsevikaravtalen utløp i august, hjemmesykepleieavtalen utløper i løpet av året 2016, mens bpa-avtalen er en løpende konsesjonskontrakt.

Innkjøpsseksjonen er kontraktsansvarlig for helsevikaravtalen, mens Byrådsavdeling for helse og omsorg (BHO) er kontraktsansvarlig for bpa-avtalen og hjemmesykepleieavtalen. Innkjøpsseksjonen er kontrollansvarlig enhet for BHO etter byrådsvedtak 1402/14, og har gjennomført kontrollen i samarbeid med Byrådsavdeling for helse og omsorg (BHO). BHO har i stor grad hatt ansvaret for å undersøke lønn og arbeidstid, mens Innkjøpsseksjonen har hatt ansvaret for innholdet i arbeidskontraktene og andre berørte temaer.

Rapporten er inndelt etter tema ved gjennomgåelse av funn. Vi har ikke delt rapporten etter hvilken kontrakt den ansatte jobber etter (helsevikaravtalen, bpa-avtalen eller hjemmesykepleieavtalen). Årsaken til det, er at vi ikke finner vesentlige forskjeller når det gjelder hvilken kontrakt den ansatte arbeider etter. Videre arbeider flere av de ansatte på ulike kontrakter parallelt.

Orange Helse ble valgt ut for kontroll etter en konkret risikovurdering. Bergen kommune har brukt store summer på avtalene med selskapet. Avtaleforholdet med Orange Helse har hatt politisk oppmerksomhet over lengre tid. Videre var Bergen kommune kjent med at Orange Helse benyttet mer utenlandsk arbeidskraft enn andre sammenlignbare leverandører, hvilket er en risikofaktor for sosial dumping. Innkjøpsseksjonen mottok videre anonymt tips om dårlige lønns- og arbeidsvilkår hos Orange Helse, og har mottatt dokumentasjon fra Fagforbundet. Videre var vi kjent med at Orange Helse fikk varsel om påbud fra Arbeidstilsynet høsten 2015.¹

Innkjøpsseksjonen har funnet en rekke forhold å kommentere på de sjekkpunkter vi har undersøkt. Det mest alvorlige forholdet gjelder avtalene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik dette er bygget opp gjennom studieavtalen, konfidensialitetsavtalen og arbeidsavtalen/trekkavtalen. I tillegg har vi funnet brudd på hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (søndagsfri og daglig hviletid) og manglende utbetaling av ulempetillegg etter bestemmelsen om «delt dagsverk» og «bakvakt» i Hovedtariffavtalen KS.

¹ Tema for tilsynet var en garasje/verkstedsarbeid som ble utført i tilknytning til de ansattes innkvartering.

Kontrollen har vært en læringsprosess både med tanke på samarbeidsrutiner internt, kommunikasjon med leverandøren og utforming av rapporten.

Dokumentasjon ble etterspurt i to omganger med oppfølgingsspørsmål og svar i etterkant. Orange Helse har fått rapporten til gjennomsyn og det har vært avholdt et møte. Det har deretter vært tett dialog over en lengre periode hvor rapporten har blitt endret og supplert.

Etterspurt dokumentasjon ble levert innen de gitte frister. Studieavtalene og konfidensialitetsavtalene ble ikke innsendt sammen med annen dokumentasjon i brev 2, men ble ettersendt på forespørsel.

Rapporten er bygget opp slik at det overordnede regelverket presenteres først. Deretter vil problemstillinger og metodikk beskrives. Hovedkapittelet om rapportens funn vil deretter gjennomgå i kapittel 5.7. Avslutningsvis presenteres en tabell med resultat fra undersøkelsene og de tiltak som vil iverksettes hos leverandør og internt i kommunen.

2 Regelverket

2.1 Regelverk som kommunen plikter å føre kontroll med overholdelsen av

2.1.1 Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Forskriften er hjemlet i lov om offentlige anskaffelser. Det følger av denne forskriftens § 5 at Bergen kommune, for de kontraktene som danner grunnlaget for denne kontrollen, skal stille krav i kontrakten 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.

Forskriftens krav om bestemmelser i kontrakten er ivaretatt i de kontraktene som omfattes av denne rapporten. Bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår er kontraktsfestet i punkt 10-14 «Lønns- og arbeidsvilkår» i helsevikaravtalen, punkt 15 «Lønns- og arbeidsvilkår» i BPA-avtalen og punkt 5.2 «Gjengs lønns- og arbeidsvilkår» i hjemmesykepleieavtalen. Orange Helse har i første brev definert KS Hovedtariffavtalen som «gjeldende landsomfattende tariffavtale» etter § 5 tredje ledd i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Forskriftens § 7 pålegger oppdragsgiver å føre kontroll med at kravene overholdes. De delene av denne rapporten som direkte angår kontraktsbestemmelsene etter forskriftens § 5, er en del av Bergen kommunes ivaretagelse av dette kontrollansvaret.

2.1.2 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. og lovens forskrifter

Dette regelverket er langt på vei et parallelt regelverk til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, men virkeområdet er uavhengig av om oppdragsgiver er en offentlig virksomhet eller et privat selskap. Hvis begge regelsettene er anvendbare, har dette regelverket forrang.

For at bestemmelsene i allmenngjøringsregelverket skal komme til anvendelse, må det aktuelle fagområdet være allmenngjort. Det er ikke tilfellet for de fagområdene som omfattes av denne rapporten. Ved kontrollen av lønns- og arbeidsvilkår har en derfor benyttet kravene i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

2.2 Regelverk som kommunen må anses å ha rett til å føre kontroll med overholdelsen av

I tillegg til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår, er arbeidsgiver/leverandør forpliktet til å etterleve en rekke bestemmelser i norske lover og forskrifter.

Alle de kontraktene som Bergen kommune har inngått med Orange Helse, har særlige bestemmelser om at oppdraget skal utføres i overensstemmelse med gjeldende lover og andre regler. Som en del av den generelle oppfølgingen av kontraktene, må Bergen kommune også kunne undersøke om leverandøren faktisk overholder disse kontraktsbestemmelsene.

2.2.1 Utsendte arbeidstakere

For de av Oranges medarbeidere som har inngått arbeidsavtale med Oranges virksomhet i Litauen, fremgår det av avtalene at arbeidsforholdet er underlagt Litauisk rett. Orange anser disse medarbeiderne som «utsendte arbeidstakere».

Selv om det ikke er åpenbart at vilkårene for å definere disse medarbeiderne som «utsendte arbeidstakere» er oppfylt², har en valgt å ikke problematisere dette i denne omgang. Det er grunn til å forvente at gjennomføringen av håndhevingsdirektivet³ i norsk rett vil bidra til presisering av disse vilkårene.

Bergen kommune bør for fremtiden også vurdere om det vil være mulig og hensiktsmessig å ta inn gjennomskjærende bestemmelser i slike kontrakter, med sikte på å oppnå at norsk rett i størst mulig grad skal legges til grunn. Dette vil særlig være aktuelt for arbeid utført av personer som ikke oppfyller vilkårene for å kunne bli ansett som «utsendte arbeidstakere».

2.2.2 Obligatorisk norsk rett

Bestemmelsen i arbeidsavtalene om at avtalene er underlagt litauisk rett, vil likevel ikke ha noen direkte betydning for virkningen av obligatorisk norsk rett – rettsregler som gjelder for enhver som utfører arbeid i Norge. I tillegg til krav om autorisasjon for sykepleiere, jfr. helsepersonelloven § 48, nr. 1, bokstav v, er dette særlig de relevante bestemmelsene som fremgår av forskrift om utsendte arbeidstakere § 2:

- Følgende deler av arbeidsmiljøloven (aml.):
 - Kap. 4 – krav til arbeidsmiljøet.

² Den overordnede definisjonen av «utsendte arbeidstakere» i aml. § 1-7, nr. 1. er «arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til». De etterfølgende «typetilfellene» som beskrives i samme paragrafs nr. 2, som bl.a. omfatter ansatte i utenlandsk vikarbyrå, må fortolkes i lys av den overordnede definisjonen. Det synes klart at medarbeidere ansettes i den Litauiske virksomheten med det primære formålet å utføre arbeid i utlandet (Norge/Sverige).

³ Direktiv 2014/67/EU om håndhevingen av Direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere innenfor rammen av tjenesteytelser, og om endring av Forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbeid gjennom Indre marked Informasjonssystem (IMI-forordningen).

- Kap. 10 – bestemmelser om arbeidstid.
- Kap. 11 – forbud mot barnarbeid og begrensninger i arbeid utført av ungdom under 18 år.
- §§ 12-1 – 12-9 – rett til diverse former for permisjon i tilknytning til svangerskap og omsorg for barn.
- Kap. 13 – vern mot diskriminering. Gjennom bestemmelsene i § 13-1 gjøres også en rekke andre lover som omhandler diskriminering, gjeldende.
- §§ 14-5, 14-6 og 14-8 – krav om skriftlig arbeidsavtale, minstekrav til avtalens innhold⁴ og til ajourhold av avtalens innhold.
- §§ 14-12 – 14-14 – bestemmelser om innleie fra bemanningsforetak og om rettigheter og plikter i den forbindelse for utleier, innleier og arbeidstaker.⁵
- § 15-9 – oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon.
- Forskrift om adgang til ved avtale å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak. Forskriften bestemmer at et bemanningsforetak kan fravike reglene i arbeidsmiljøloven om plikt til lønns- og arbeidsvilkår som tilsvarer vilkårene til innleiers ansatte.

Bestemmelsen forutsetter at bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Orange Helse er ikke bundet av slik tariffavtale og kan derfor ikke operere med dårligere vilkår enn det som følger av aml. § 14-12a (1).

- Ferieloven
- Arbeidsmarkedsloven § 27 – betingelser for virksomheter som leier ut arbeidstakere.

Generelle offentligrettslige regler vil også normalt komme til anvendelse på alt arbeid som utføres i Norge, selv om den privatrettslige siden av arbeidsforholdet reguleres av utenlandsk rett. Dette innebærer at bl.a. forvaltningsloven, offentlighetsloven, personopplysningsloven og veitrafikkloven vil komme til anvendelse.

2.2.3 Arbeidslivets erstatningsrett

Ett rettsområde hvor norsk rett ikke uten videre kommer til anvendelse for utsendte arbeidstakere med arbeidskontrakt som er underlagt et annet lands rett, er arbeidslivets erstatningsrett. Dette åpner opp for at utsendte arbeidstakere kan bli holdt erstatningsrettslig ansvarlig overfor arbeidsgiver i langt større grad enn etter norsk rett. I tillegg til å være sosialt betenkelig, kan dette også innebære et konkurransefortrinn for utleier.

⁴ Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder - men ikke begrenset til- de forhold som er listet opp i § 14-6 (1) bokstavene a til m.

⁵ Disse reglene gjennomfører de sentrale delene av «Vikarbyrådirektivet» i norsk rett.

2.3 Allmenne rettigheter

Visse rettigheter har en slik internasjonalt anerkjent status at de fremstår som internasjonale minimumsstandarder. Dette er tilfellet for bl.a. ytringsfriheten og de grunnleggende kravene til arbeidslivet som er nedfelt i ILOs 8 kjernekonvensjoner.

Eventuelle brudd på de allmenne rettighetene i de kontraktene som omfattes av denne rapporten, er ikke knyttet opp mot sanksjonsmidler. Den primære virkningen av publiseringen av eventuelle brudd på allmenne rettigheter, vil derfor være knyttet til leverandørens omdømme.

Avtalebestemmelser som innebærer brudd på allmenne rettigheter vil også ofte bli sett bort fra som ugyldige.

Informasjonen om eventuelle brudd på allmenne rettigheter fremstår her som «tilleggsinformasjon» ved avtalefestet informasjonsinnhenting. Dette vil ha betydning for håndteringen av denne informasjonen; -det må foretas en avveining av leverandørens eventuelle interesse i at informasjonen ikke publiseres opp mot allmennhetens behov for informasjon, jfr. begrunnelsen for ytringsfriheten.⁶

Det må legges vekt på at formålet med publisering er å belyse overholdelsen av grunnleggende allmenne rettigheter. I den grad en leverandør bryter med slike standarder, må vedkommende tåle at dette blir allment omtalt. Det er også et sentralt moment at den aktuelle informasjonen i all hovedsak kunne ha blitt fremskaffet fra andre kilder enn leverandøren selv.⁷

2.3.1 Ytringsfrihet

Ytringsfrihet er retten til å ytre seg og til å gi eller motta opplysninger (informasjonsfrihet).

I Norge er ytringsfriheten beskyttet av Grunnlovens paragraf 100. Også flere internasjonale traktater fastslår ytringsfriheten, bl.a. Den europeiske menneskerettskonvensjonen, EMK. Både Norge og Litauen har ratifisert EMK.⁸

Både etter Grunnloven og EMK må inngrep i ytringsfriheten ha hjemmel i lov. De må også være nødvendige for å ivareta andre presserende samfunnsbehov, og proporsjonale; det vil si ikke gå lenger enn det som trengs for å ivareta andre, presserende samfunnsbehov. Begrepet «samfunnsbehov» må her forstås som en motsats til begrepet «gruppeinteresse».

I et arbeidslivs- og arbeidsmiljøperspektiv er ytringsfriheten et sentralt instrument, som bl.a. skal bidra til å få frem i dagen utilfredsstillende praksis og brudd på arbeidslivets regler.

Det må legges til grunn at bestemmelser i en arbeidsavtale som i unødig grad begrenser de ansattes ytringsfrihet, vil bli ansett som ugyldige etter norsk rett. Tilsvarende må antas å gjelde også etter litauisk rett, siden Litauen har ratifisert EMK.

⁶ Sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse.

⁷ Dokumentasjon som i all hovedsak tilsvarer det som ligger til grunn for denne rapporten, er publisert på Internett.

⁸ Ratifikasjon av EMK er en forutsetning for å kunne bli medlem av Europarådet.

2.3.2 ILOs kjernekonvensjoner

ILOs kjernekonvensjoner dreier seg om grunnleggende menneskerettigheter: Forbud mot barnarbeid, organisasjonsfrihet, forbud mot diskriminering og forbud mot tvangsarbeid. Kjernekonvensjoner danner minimumsbestemmelsene for alle lands lovgivning knyttet til arbeidslivet og forplikter de ratifiserende statene til å gjennomføre konvensjonsbestemmelsene i nasjonal rett. Prinsippene i kjernekonvensjonene gjenfinnes også i en rekke andre internasjonale avtaler, samt i EUs lovgivning (traktater, direktiver, forordninger m.v.).

Både Norge og Litauen har ratifisert samtlige åtte konvensjoner. På de områdene som er omfattet av konvensjonene må det derfor kunne forventes å være en betydelig grad av samsvar mellom norsk og litauisk rett.

Konvensjonene er i Norge gjennomført i form av lovgivning som delvis omfattes av bestemmelser omtalt under pkt. II ovenfor. Dette gjelder særlig konvensjonene om forbud mot diskriminering.

Konvensjonene om forbud mot barnarbeid fremstår ikke som relevante i forhold til de kontraktene som omfattes av denne rapporten. De ytelsene som kontraktene gjelder, gjør det uaktuelt å kunne benytte barnarbeid ved utførelsen av tjenestene.

Konvensjonene om organisasjonsfrihet og om forbud mot tvangsarbeid vil kunne være aktuelle også ved tjenestekontrakter hvor utførelsen finner sted i Norge. Tvangsarbeid handler typisk om ulike former for gjeld til arbeidsgiver som skal nedbetales/godtgjøres gjennom arbeid over en viss tid. Slike nedbetalingsordninger kan være kurante, men kan også være utformet med vilkår som tenderer mot eller sågar innebærer tvangsarbeid.

I vikaravtalen er overholdelse av innholdet i kjernekonvensjonene kontraktsfestet.

3 Problemstillinger

Følgende problemstillinger vil behandles i rapporten:

- Har Orange Helse innrapportert alle vikarer?
- Har de ansatte på vikaravtalen bestått språkkurs?
- Har sykepleierne gyldig norsk autorisasjon?
- Benyttes det underleverandører i vikaravtalen og har kravet fungert etter hensikten?
- Har de ansatte pensjonsordning?
- Har de ansatte arbeidsavtaler?
- Tilfredsstiller arbeidsavtalene de minimumskrav som følger av arbeidsmiljøloven?
- Får ansatte den lønn de har krav på?
- Overholder leverandøren arbeids- og hviletidsbestemmelsene?

Problemstillingene er omtalt i kapittel 5: Funn i undersøkelsen.

4 Metodikk

Vi har benyttet Bergen kommunes metodikk for oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår slik denne er beskrevet i prosessbeskrivelsen «Kontroll med lønns- og arbeidsvilkår hos våre leverandører». Prosessbeskrivelsen baserer seg på Difis tre-trinnsmetodikk.⁹

Vi har tatt utgangspunkt i trinn 2 – Dokumentasjonsgjennomgang, og har hovedsakelig innhentet opplysninger i to omganger fra Orange Helse. Når det gjelder vikaravtalen, kartla vi i forkant hvilken type informasjon som allerede fantes internt i Bergen kommune om vikarene, og det ble innhentet navneliste over vikarene som har vært benyttet ved de ulike enheter og etater i kommunen.

I første brev ba vi om følgende informasjon:

- Oppdragsavtaler med eventuelle underleverandører (gjaldt ikke vikaravtalen)
- Oppdatert liste over hvilke allmenngjorte og/eller landsomfattende tariffavtaler ansatte hos leverandør/underleverandør omfattes av (gjaldt ikke vikaravtalen)
- Hvilke lønnsrammer som gjaldt, for ulike stillingskategorier/stillingskoder. Videre hvilke satser/tillegg for skift, turnus, overtid og ulempe (gjaldt ikke vikaravtalen)
- Generelle turnusordninger/avtaler for arbeidstakere bosatt i utlandet (hvor lenge befinner de seg i Norge, hvor lenge i utlandet) (hvis en slik avtale eksisterer)
- Evt. innvilget dispensasjon fra arbeidstidsreglene fra Arbeidstilsynet
- Komplette liste med navn, telefonnummer, e-postadresse, adresse (i Norge og utlandet), stilling, ansettelsesdato og ansiennitet på egne og eventuelle underleverandørers ansatte som direkte medvirker til oppfyllelse av kontraktene
- Navn og kontaktopplysninger til alle hovedtillitsvalgte og verneombud

Leverandøren fikk 2 ukers svarfrist.

I andre brev ba vi om følgende informasjon om 20 ansatte:

- Arbeidsavtaler (med samtlige vedlegg)
- Andre avtaler (med samtlige vedlegg) som inngår som en del av avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (som eksempel: arbeidsreglement, avtale om turnusordning/arbeidstid, avtaler om trekk i lønn til reise, kost, losji, kurs, husleieavtale, studieavtaler, (språk)opplæringsavtaler)
- Timelister for en nærmere spesifisert periode i 2015 (perioden varierte fra 1 måned til 6 måneder for den ansatte). Perioden ble valgt dels tilfeldig og dels strategisk, der ansatte som arbeidet på alle 3 kontrakter gjerne ble trukket for en lengre periode, da det kunne være særlig aktuelt å sjekke arbeids- og hviletid.
- Lønns slipper som korresponderte med timelistene
- Avtale om nettolønnsordning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og evt annen informasjon om trygdeordning
- Autorisasjon (for sykepleiere)

⁹ Metodikken er nærmere beskrevet på hjemmesiden til Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI): <http://www.anskaffelser.no/sosial-dumping>.

- Karakterutskrift e.l. for bestått språkkurs

Leverandøren fikk 2 ukers svarfrist.

Utvalget av de 20 ansatte ble gjort av Bergen kommune på bakgrunn av den tilsendte ansattlisten som ble sendt i første brev, og på bakgrunn av navnelisten innhentet fra enhetene i Bergen kommune. Utvalget ble gjort strategisk, i den forstand at vi forsøkte å få god spredning med henblikk til nasjonalitet, kjønn, stilling, ansiennitet, hvilken kontrakt den ansatte arbeidet innen (helsevikar, bpa eller hjemmesykepleie) og hvilket selskap den ansatte arbeidet i (Orange Helse AS, Orange Helse AS gren eller UAB Orange Group Baltic).

Av hensyn til de ansattes anonymitet i videre beskrivelser, vil vi begrense bakgrunnsvariablene for ansatte i tabellene som benyttes. Oppsummert fordeler de 20 ansatte seg på følgende måte: 6 ansatte jobbet i BPA-avtalen, 12 ansatte jobbet i vikaravtalen og 11 ansatte jobbet i hjemmesykepleieavtalen. Tallene overstiger 20, fordi syv ansatte jobbet på flere kontrakter/områder i 2015. Utvalget var videre sammensatt av seks ansatte fra UAB Orange Group Baltic, ni ansatte fra Orange Helse AS og fem ansatte fra Orange Helse gren (filialas). Utvalget besto av assistenter, sykepleiere, personlige assistenter, hjelpepleiere og pleieassistenter. Utvalget besto av ansatte fra Sverige, Litauen, Latvia, Norge og Slovakia.

Nummerering av ansatte i tabeller er ikke konsekvent. Dette er gjort for å forhindre eventuell krysskobling i tabellene.

Innkjøpsseksjonen vurderer det slik at kun arbeidsgiver, dennes representanter og den ansatte selv med sikkerhet kan gjenkjenne den enkelte, og at informasjonen i rapporten derfor er tilstrekkelig anonymisert.

Konklusjonene i denne rapporten er basert på følgende dokumentasjon.

| Dokumentasjon |
|---|
| 11 Studieavtaler m/vedlegg |
| 2 versjoner av konfidensialitetsavtaler (9 av de ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren har dette ihht arbeidsavtalen) |
| 20 Arbeidsavtaler |
| 12 Trekkavtaler (vedlegg til arbeidsavtale for ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren) |
| 11 vedlegg 1 «Arbeid i Norge» (vedlegg til arbeidsavtale for ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren) |
| 4 vedlegg 2 Opplæring (vedlegg til arbeidsavtale for enkelte av de ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren) |
| 8 Taushetserklæringer (Vedlegg til arbeidsavtale for ansatte i Orange Helse AS) |
| 8 Arbeidsreglement (Vedlegg til arbeidsavtale for ansatte i Orange Helse AS).(Ulike versjoner for ulike ansatte fra 2011, 2012, 2014 og 2015) |
| 1 Arbeidsreglement for ansatte i UAB Orange Group Baltic |
| 6 Individuell avtale (om gjennomsnittsberegning av arbeidstid) |
| 12 autorisasjoner for sykepleiere |
| 11 attester for bestått språkkurs |
| 42 timelister for angitte perioder (ulike måneder i 2015) |
| 42 lønns slipper som korresponderer med de angitte timelistene |
| 41 Overføring til bank |
| Skriftlige spørsmål og svar til og fra Orange Helse |
| 2 Oppdragsbekreftelser |

5 Funn i undersøkelsen

5.1 Har Orange Helse innrapportert alle vikarer?

Kontrollkriterium

Innkjøpsseksjonen innhentet i desember 2015 en oversikt over den informasjon Bergen kommune selv hadde om vikarene fra Orange Helse.¹⁰

Hensikten med å innhente informasjon både eksternt og internt, var dels å få oversikt over hvilken informasjon Bergen kommune har internt, dels å sjekke om det var samsvar mellom det som innhentes internt og eksternt. En slik framgangsmåte kan potensielt avdekke bruk av svart arbeid, dersom noen ansatte ikke er innrapportert. Sekundært kan informasjonen benyttes til forbedring av interne registrerings- og sikkerhetsrutiner.

Observasjoner

Orange Helse sendte inn navn og en del bakgrunnsopplysninger om samtlige ansatte som hadde arbeidet som vikarer for Bergen kommune i 2015.

Ved gjennomgang av de interne og eksterne ansattlistene, fant vi en del avvik mellom listene. Kvaliteten på de interne listene var varierende, og gjorde det vanskelig å benytte listene til kontrollformål.

Vi valgte likevel å undersøke avvik i listene for tre ansatte.

Når det gjelder den ene ansatte, viste de interne listene at hun hadde arbeidet som vikar for kommunen i desember 2015. Orange Helse hadde ikke oppgitt henne i ansattlisten.

Når det gjelder den andre ansatte, var ansettelsesdatoen i Orange Helses liste satt til mai 2015, mens de interne listene viste at vedkommende arbeidet i Bergen kommune i februar 2015.

Når det gjelder den tredje ansatte, så fant vi ikke vedkommendes navn i ansattlisten for vikarene.

Leverandørens kommentarer

Når det gjelder den ene ansatte, så forklarer Orange Helse at hun ikke hadde arbeidet i nevnte periode i desember 2015, men at hun arbeidet i nevnte periode i desember 2014. Orange Helse presiserte videre at hun hadde arbeidet 01.01.2015, og at hun derfor likevel skulle vært med på listen over ansatte i 2015. Leverandøren beklaget at den ansatte ikke var kommet med i listen.

¹⁰ Følgende personalia ble etterlyst i enheter/etater i Bergen kommune: navn på vikaren, kontaktopplysninger (adresse, e-postadresse, telefonnummer), fødselsdato/nr, arbeidssted, oppdrag fra/til, eventuelt ansatt sin ansiennitet, dokumentasjon på bestått språkkurs og autorisasjon. Vi fikk svar fra: Sandviken hjemmesykepleie, Arna hjemmesykepleie, Fyllingsdalen hjemmesykepleie, Natttjenesten (Etat for hjemmebaserte tjenester) og Etat for hjemmetjenester til utviklingshemmede.

Når det gjelder den andre ansatte, sa vedkommende først opp sin stilling i mars 2015, for deretter å begynne på nytt i mai 2015. Det beskrives videre at ansattlisten er hentet direkte fra Orange Helses datasystem, som tar utgangspunkt i siste ansettelsesdato.

Når det gjelder den tredje ansatte, var vedkommende ved en feiltakelse oppgitt på hjemmesykepleiekontrakten i stedet for på helsevikarkontrakten. Orange Helse opplyser at de nå har oppført vedkommende korrekt i vikaravtalen.

Konklusjon

Orange Helse har forklart avvikene i ansattlistene på en tilfredsstillende måte. Vi har ikke holdepunkter for at Orange Helse benytter svart arbeid.

Manglende kvalitet på de interne listene øker risikoen for at potensielle leverandører kan benytte svart arbeid uten at det oppdages. Det anbefales derfor at Byrådsavdeling for helse og omsorg gjennomgår internkontrollrutinene for registrering av vikarer.

5.2 Har de ansatte på vikaravtalen bestått språkkurs?

Kontrollkriterium

I Helsevikaravtalens bilag 1 og 2 (Bidfil fra Mercell¹¹) punkt 2.8 «Opplæring av vikar» står det at «Leverandør skal kunne sikre at vikar behersker norsk muntlig og norsk skriftlig for de stillingskategorier som skal dokumentere i kommunens fagsystemer. I andre stillinger skal vikar ha norskkunnskap i forhold til den tjenesten de utfører».

I hjemmesykepleieavtalen og bpa-avtalen er det ikke stilt språkkrav. I hjemmesykepleieavtalen har likevel temaet språkkunnskaper regelmessig vært tatt opp i forbindelse med kontraktsoppfølgingsmøter.

Det felles europeiske rammeverket for språk - læring, undervisning, vurdering opererer med felles referanserammer for ulike språknivåer.¹² A1 og A2 refererer til «Basisbruker», B1 og B2 refererer til «Selvstendig bruker» og C1 og C2 referer til «Avansert bruker».

For A2 gjelder følgende:

«Kan forstå setninger og vanlige uttrykk knyttet til de viktigste områdene av dagliglivet, f.eks. svært enkel informasjon om en selv og familien, innkjøp, nærmiljø og arbeidsliv. Kan klare seg i enkle og rutinepregede samtalsituasjoner med direkte utveksling av informasjon om kjente og rutinepregede forhold. Kan med enkle ord beskrive visse sider ved sin egen bakgrunn og sitt nærmiljø og grunnleggende personlige behov».

For B1 gjelder følgende:

«Kan forstå hovedpunktene i klar, standard tekst og tale om kjente emner som en ofte møter i forbindelse med arbeid, skole, fritid osv. Kan klare seg i de fleste situasjoner som kan oppstå når en reiser i et område der språket snakkes. Kan skrive enkle, sammenhengende tekster om emner som er kjente eller av personlig interesse. Kan beskrive opplevelser og hendelser, drømmer, håp og planer, og kort forklare og begrunne meninger og planer».

Observasjoner

Orange Helse har lagt fram «Sertifikat» for avlagt og bestått eksamen i norsk språk for samtlige elleve kontrollerte ansatte som er ansatt i utlandet (Orange Helse AS gren og Orange Group Baltic). De elleve ansatte har gjennomført språkkurs ved Scandinavian Language School UAB (SLS). På proff.no er selskapet registrert som «Norsk avdeling av utenlandsk foretak», hvor Nils Kristian Paulsen (styreleder og daglig leder for Orange Helse AS) er registrert som norsk representant for utenlandsk enhet.

De elleve er alle ansatt i sykepleierstilling, men kun fem av dem jobber som vikarer for Bergen kommune. Fem av de ansatte hadde bestått med nivå A2 (to av dem med A2+) og seks av dem med nivå B1. Det står i sertifikatene at nivåene er i samsvar med Det felles europeiske rammeverket for språk (Common European Framework of Reference) utarbeidet av Europarådet.

¹¹ Bidfilen inneholder den teksten som skrives i det elektroniske konkurransegjennomføringsverktøyet «Mercell» og som dernest følger som bilag til kontrakten.

¹² Det felles europeiske rammeverket for språk - Læring, undervisning, vurdering, tabell 1 s. 28: http://www.udir.no/Upload/Verktoy/5/UDIR_Rammeverk_sept_2011_web.pdf?epslanguage=no.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse oppgir at språknivået til de ansatte har utviklet seg etter første språksertifikat, og at det i Bergen leveres sykepleiere med høyere språknivå enn sertifikatene viser.

Konklusjon

Orange Helse har dokumentert at de ansatte behersker «norsk muntlig og norsk skriftlig» på nivå A2 og B1 etter europeisk standard.

Det kan stilles spørsmålstegn ved om språkbeherskelse i forhold til *dagligliv og kjente emner* (jf. oppnådd språknivå) er tilstrekkelig til å kunne dokumentere i *kommunens fagsystemer* og *i forhold til den tjenesten de utfører* som sykepleiere (jf. kontraktskrav). Bergen kommune bør derfor i nye konkurranser stille språkkrav som er mulig å kontrollere etter objektive standarder.

5.3 Har sykepleierne gyldig norsk autorisasjon?

Kontrollkriterium

I vikaravtalens Bilag 1 og 2 (bidfil fra Merzell) punkt 1.10 «Autorisasjon» står følgende: «Leverandør skal kun levere autorisert personell til stillingstyper som krever det». I bpa-avtalen og hjemmesykepleieavtalen, er ikke tilsvarende bestemmelse kontraktsfestet. Det følger imidlertid av helsepersonelloven § 48 første ledd bokstav v) at sykepleiere skal ha autorisasjon for å utføre sykepleierarbeid i Norge.

Andre stillingsgrupper som krever autorisasjon, har ikke vært gjenstand for kontroll.

Observasjoner

Orange Helse har dokumentert at samtlige 12 kontrollerte sykepleiere har gyldig autorisasjon.

Vi fant imidlertid at en arbeidstaker har vært ansatt før autorisasjon forelå. Arbeidstakeren har vært ansatt som sykepleier siden 16.12.2013 (ifølge arbeidsavtalen), mens autorisasjon forelå fra 04.04.2014. I ansattlisten fra Orange Helse står det at den aktuelle arbeidstakeren var ansatt fra 03.03.2014.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse opplyser at sykepleieren ikke har jobbet som sykepleier i perioden før hun fikk autorisasjon. Kopi av den aktuelle ansattes arbeidsjournal er framlagt, hvor Orange Helse dokumenterer at den aktuelle ansatte var hyret inn som assistent i perioden før autorisasjon forelå.

Konklusjon

En av sykepleierne hadde ikke autorisasjon i starten, men arbeidet da ikke som sykepleier. Innkjøpsseksjonen konkluderer med at kravet til autorisasjon for sykepleiere er oppfylt.

5.4 Benyttes det underleverandører i vikaravtalen og har kravet fungert etter hensikten?

Orange Helse AS (org.nr: 991 394 855) er det selskapet Bergen kommune har som kontraktspart.

Orange Helse gren er ikke en selvstendig juridisk enhet, men en filial eller underavdeling av Orange Helse AS. Orange Helse gren er derfor juridisk sett ikke en underleverandør.

Orange Group Baltic UAB er et søsterselskap av Orange Helse AS. Orange Group Baltic UAB er en selvstendig juridisk enhet og derfor en underleverandør. Morselskapet til begge selskapene er Orange Group AS (org nr 990 963 266).

Arbeidsavtaler, lønnsbetingelser, lovvalgsregler med mer er relativt like for ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren.

Kontrollkriterium

I vikaravtalens bilag 1 og 2 (Bidfil fra Mercell) punkt 1.8 er det stilt krav om at leverandør ikke kan bruke underleverandører. I bpa-avtalen og hjemmesykepleieavtalen er det ikke stilt tilsvarende krav.

Orange Helse benyttet tidligere ansatte fra UAB Orange Group Baltic på vikaravtalen, men sluttet med dette da Innkjøpsseksjonen i 2013 påpekte at det var i strid med vikaravtalen. Opprettelsen av underavdelingen Orange Helse gren (også kjent som filialas) kom i etterkant av dette.

Hensikten med å forby bruk av underleverandører i vikaravtalen, var å forhindre at arbeidsgiveransvaret ble oppstykket og delt, gjøre det lettere å kontrollere arbeidsforholdene og forhindre dårlige arbeidsvilkår.

Observasjoner

Ni av de ansatte i vårt utvalg arbeidet i Orange Helse AS, mens fem arbeidet i Orange Helse gren (filialas) og seks arbeidet i UAB Orange Group Baltic.

Av ansattlisten som ble innhentet fra Orange Helse i brev 1, framgår det at en stor andel av de ansatte arbeidet på flere kontrakter (vikaravtalen, hjemmesykepleieavtalen og BPA-avtalen). Av det utvalget vi har trukket ut, arbeidet syv av de ansatte på flere kontrakter for Bergen kommune i 2015. Tolv av de kontrollerte ansatte jobbet på vikaravtalen.

Av de tolv ansatte som arbeidet på vikaravtalen og som ikke skulle være ansatt hos underleverandør, var det én som var ansatt i UAB Orange Group Baltic (underleverandør).

Leverandørens kommentarer

Orange Helse rapporterte selv at den aktuelle vikaren var ansatt hos underleverandør, og oppga dette i sitt svar på brev 2. Der ble det videre oppgitt at de har kontrollert alle andre ansatte utover de som inngår i utvalget, og at de da identifiserte ytterligere 2 tilfeller med 1 times arbeid samme sted.

Orange Helse oppgir videre i brev datert 26.05.2016 at den praktiske årsaken til at Orange Helse må ha et kontor i Litauen, er at det kreves et apparat som kan håndtere rekrutteringen, som kan foreta nødvendig rapportering/innberetning til myndighetene i Litauen (Arbeidstilsyn, skattemyndigheter, søke om A1 skjema som avklarer at de aktuelle ansatte skal være trygdet i Norge og ikke i Litauen under arbeidsopphold i Norge, etc.).

Konklusjon

Vi fant ett avvik der en vikar var ansatt hos underleverandør. Orange Helse har rettet forholdet.

Kravet i vikaravtalen om å forby bruk av underleverandører, har ikke fungert etter hensikten. Det er ikke store forskjeller i de ansettelsesvilkår som gjelder for ansatte i UAB Orange Group Baltic (underleverandør) og Orange Helse gren (ikke underleverandør). Skillelinjene når det gjelder ansattes vilkår, går på tvers av selskapsstrukturen. Det er hvorvidt arbeidstakerne er ansatt i Litauen (i UAB Orange Group Baltic eller Orange Helse gren) eller Norge (Orange Helse AS) som har størst betydning for arbeidsforholdene.

Siden nye former for selskapsstrukturer i det vesentlige har samme praktiske betydning som underleverandører, bør Bergen kommune utrede og vurdere andre kontraktskrav.

Bergen kommune bør også følge med på eventuelle presiseringer i det kommende håndhevingsdirektivet når det gjelder hvordan begrepet «utsendt arbeidstaker» skal forstås.

5.5 Har de ansatte pensjonsordning?

Kontrollkriterium

Det følger av lov om obligatorisk tjenstepensjon § 2 at foretak som angitt i § 1 første ledd skal ha pensjonsordninger. Kravet om pensjonsordning er begrenset til «personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk».

Det følger av BPA-avtalens punkt 13.4 at: «Leverandøren skal ha pensjonsordninger for sine ansatte i henhold til de til enhver tid gjeldende lover og regler».

Det følger av punkt 5.1 at «Leverandørens og hans Tjenesteutførere plikter å følge de til enhver tid gjeldende lover, forskrifter og kvalitetskrav».

Det følger av vikaravtalen punkt 10.3.1 at «Leverandøren er ansvarlig for at utførelsen av Tjenesteytelsen skjer i overensstemmelse med gjeldende lovgivning, og ellers i samsvar med relevante bransjereguleringer og evt. andre regler som kan ha innvirkning på utføring av Tjenesteytelsen. Leverandøren skal innhente og opprettholde alle nødvendige tillatelser og godkjenninger for utføring av Tjenesteytelsen, og på Oppdragsgivers anmodning fremlegge dokumentasjon på at nødvendige tillatelser og godkjenninger foreligger».

Lov om obligatorisk tjenstepensjon gjelder ikke for utstasjonerte arbeidstakere (jf. forskrift om utsendte arbeidstakere).

Observasjoner

Når det gjelder ansatte i Orange Helse AS, så er det i enkelte arbeidsavtaler, timelister og samtlige arbeidsreglement (vedlegg til arbeidsavtale) oppgitt at de ansatte er omfattet av tjenstepensjonsavtale.

Det framgår ikke av innhentet dokumentasjon at de ansatte i Orange Group gren eller UAB Orange Group Baltic er omfattet av tjenstepensjonsordning.

Leverandørens kommentarer

På spørsmål om de ansattes pensjonsordninger i Orange Group gren og Orange Group Baltic, svarte Orange Helse først at «Pensjon følger den lovpålagte dekningen i de landene de er ifra. Arbeidsgiveravgift betales til Norge og årene de jobber i Norge vil gi uttelling i Litauen dersom de planlegger å ta ut sin pensjon der (jamfør EØS-avtalen)».

Orange Helse har videre bekreftet at samtlige ansatte som arbeider i bpa-avtalen til Bergen kommune innmeldes i Orange Helse sin pensjonsavtale (Danica innskuddspensjon). Senere ble det bekreftet at samtlige ansatte i Orange Helse AS, Orange Helse gren og Orange Group Baltic som faller inn under kriteriene for OTP er meldt inn i ordningen (jf. svarbrev mottatt 12.08.16).

Konklusjon

Orange Helse oppfyller i henhold til sitt svar bestemmelsene i lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon gjelder imidlertid ikke for utstasjonerte arbeidstakere (jf. forskrift om utsendte arbeidstakere). Bergen kommune bør utrede om det er handlingsrom for å utforme kontraktskrav som krever tjenstepensjonsavtale for ansatte hos våre leverandører.

5.6 Har de ansatte arbeidsavtaler?

Kontrollkriterium

Det følger av aml. § 14-5 (1) at «Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold».

Det følger av annet ledd at «I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte».

Det følger av tredje ledd at «I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale».

Bestemmelsen gjelder også for utsendte arbeidstakere (jf. forskrift om utsendte arbeidstakere § 2 første ledd bokstav a)).

Observasjoner

Orange Helse har dokumentert at samtlige 20 ansatte i utvalget har arbeidsavtale.

Vi finner enkelte avvik når det gjelder oppgitt ansatt dato i navnelisten og oppgitt dato i arbeidsavtalen.

For en ansatt i Orange Helse AS, er arbeidsavtalen inngått i 2015 mens opprinnelig ansettelsesdato i navnelisten er fra 2013.

For en annen ansatt kan vi av ansattlisten se at hun først arbeidet fra 07.05.13-30.05.15 og at hun deretter er oppført på nytt i navnelisten fra 10.06.2015. Ifølge arbeidsavtalen begynte hun 01.06.15.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse oppgir at den andre aktuelle ansatte tidligere var ansatt i Orange Group Baltic.

For øvrig oppgis det at Orange Helse i revisjoner leverer de aktuelle arbeidsavtalene, men at mer informasjon om ønskelig kan ettersendes.

Konklusjon

Ansatte i Orange Helse har arbeidsavtaler.

Vi har ikke bedt om å bli forelagt opprinnelige arbeidsavtaler, og har inntrykk av at leverandøren har gode rutiner for inngåelse av arbeidskontrakter. Vi har derfor ikke prioritert å innhente ytterligere dokumentasjon på de uoverensstemmelsene vi har funnet.

5.7 Tilfredsstillt arbeidsavtalene de minimumskrav som følger av arbeidsmiljøloven?

5.7.1 Kontrollkriterium

I henhold til aml. § 14-6 «Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen» skal arbeidsavtalen etter første ledd «inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

- a) partenes identitet,
- b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
- f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
- h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
- i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
- j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
- k) lengde av pauser,
- l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

I henhold til annet ledd, kan informasjon som «nevnt i første ledd bokstavene g til k gis ved å henviser til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene».

I første ledd over står det at arbeidsavtalen skal «inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder....». Det følger av ordet «herunder» at oppregningen i bokstav a) til m) ikke er uttømmende. Det innebærer at hvis et punkt i en avtale er av vesentlig betydning,

skal det tas med i den skriftlige arbeidsavtalen, selv om det ikke er nevnt i punktene i oppregningen.¹³ På denne bakgrunn vil vi også behandle *andre* forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet enn det som listes opp i punkt a) til m).

Aml. § 14-6 gjelder også for utsendte arbeidstakere (jf. forskrift om utsendte arbeidstakere § 2 første ledd bokstav a)). Bestemmelsen er tatt inn i arbeidsmiljøloven etter tilpasning av EUs Rådskonferanse 91/533 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Bestemmelsen vil derfor også etter direktivet gjelde for andre EU-land.

Underveis i behandlingen av dette temaet, vil det også være relevant å trekke veksler på andre rettskilder. Dette vil oppgis under det enkelte tema hvor det er relevant.

5.7.2 Bakgrunn

Arbeidsavtalene finnes i hovedsak i to versjoner/maler med en rekke vedlegg som avviker betydelig fra hverandre. De to former for arbeidsavtaler vil derfor i det følgende behandles separat.

Den *ene* malen med vedlegg benyttes for ansatte i Orange Helse AS og er utformet på norsk.

Den *andre* arbeidsavtalemalen benyttes for ansatte i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren og er utformet på litauisk med parallelloversettelser på norsk eller engelsk og i enkelte tilfeller slovakisk eller latvisk.

5.7.3 Arbeidsavtaler Orange Helse AS

Observasjoner

Ni av de ansatte i utvalget er ifølge arbeidsavtalen ansatt i Orange Helse AS.

Samtlige kontrollerte ansatte fra Norge og Sverige er ansatt i dette selskapet. En av de ansatte er fra Slovakia. Virksomhetens arbeidsreglement og taushetserklæring følger for de fleste ansatte i Orange Helse som vedlegg til arbeidsavtalen. Seks av de ansatte har i tillegg inngått individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som følger som vedlegg til arbeidsavtalen.

Arbeidsavtalene inneholder i de fleste tilfeller de opplistede minimumskravene i § 14-6. Unntaket er i de tilfeller ansatte arbeider på ulike kontrakter – både vikaroppdrag og andre oppdrag - eller kun som vikarer. I disse tilfellene er ikke bokstav j) og k), henholdsvis *lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid og lengde av pauser* oppgitt i arbeidsavtalen, da dette kan variere fra oppdrag til oppdrag.

Det står imidlertid i punkt 4 «Arbeidstid» (eksempel hentet fra avtale fra 2015) følgende:

«I det enkelte oppdrag skal arbeidstakeren være omfattet av de vilkår som ville ha kommet til anvendelse dersom arbeidstakeren hadde vært ansatt hos innleieren for å utføre samme arbeid når det

¹³ Jf. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.): Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis (2015:602).

gjelder arbeidstidens lengde og plassering, overtidsarbeid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder og nattarbeid. [...] Arbeidstakers arbeidstid, pauser og fritid vil fremgå av oppdragsbekreftelsen, eventuelt arbeidsplan/turnus».

Oppdragsbekreftelser eller arbeidsplaner/turnus er ikke innhentet for ansatte i Orange Helse AS.

Konklusjon arbeidsavtaler i Orange Helse AS

Arbeidsavtalene synes å tilfredsstille minimumskravene i arbeidsmiljøloven § 14-6 som opplistet i bokstav a) til m), så fremt informasjon om arbeidstid og pausetid inngår i oppdragsbekreftelsen som beskrevet.

5.7.4 Arbeidsavtaler Orange Helse gren og UAB Orange Group Baltic

Elleve av de ansatte i utvalget er ifølge arbeidsavtalen ansatt i Orange Helse gren eller Orange Group Baltic. De ansatte er fra Slovakia, Litauen og Latvia. Det er ikke vesentlige forskjeller i arbeidsavtalemalene som benyttes i datterselskapet UAB Orange Group Baltic og underavdelingen Orange Helse gren. Arbeidsavtaler som er inngått omtrent samtidig hos de to selskapene, er relativt like.

Syv av de ansatte har gjeldende arbeidsavtaler fra 2015, to har arbeidsavtaler fra 2013 og to har arbeidsavtaler fra 2011.¹⁴ Det benyttes så vidt vi kan se tre ulike versjoner av arbeidsavtaler i perioden fra 2011-2015. De ulike malene ser ut til å stamme fra ulike tidspunkt for avtaleinngåelse.

Arbeidsavtalene og vedleggene er ikke signert med dato, slik vanlig praksis er i Norge. Vedlagt arbeidsavtalen følger en konfidensialitetsavtale, en trekkavtale for lønn, et vedlegg for Arbeid i Norge som oppgir gjeldende lønnsbetingelser og i enkelte tilfeller en avtale om opplæringsvakter. Det vises også til et arbeidsreglement. I tillegg har arbeidsavtalen referanser til studieavtaler som er inngått før arbeidsforholdets begynnelse. Studieavtalen har også et vedlegg som inneholder opplysninger om kurssets oppbygning og innhold.

For å få en forståelse av avtaleforholdet, er det nødvendig å se studieavtalen, konfidensialitetsavtalen og arbeidsavtalen med/vedlegg i sammenheng. Studieavtalen inneholder bestemmelser som legger føringer på det videre arbeidsforholdet. Studieavtalen behandles og vurderes derfor som en del av arbeidsavtalen, i likhet med de andre nevnte dokumenter.

Kvaliteten på oversettelsene er ikke god, og gjør tekstene vanskelige å lese. Videre er informasjonen stykket opp i ulike dokumenter, som inngås til ulike tider.

I det følgende vil vi ta for oss enkelte temaer i avtaletekstene som er av *vesentlig betydning for arbeidsforholdet* (jf. aml. § 14-6 første ledd) – henholdsvis vilkår for (språk)opplæring og bindingstid, lovvalsregler, ytringsfrihet, avtalt lønn og arbeidstid og pauser.

¹⁴ Utdrag/sitater fra studieavtale som det vises til i det følgende, er datert 07.01.2015. Utdrag/sitater fra arbeidsavtale som det vises til i det følgende, er, med mindre det oppgis annet, hentet fra en arbeidsavtale datert 14.05.2015.

5.7.4.1 Vilkår for (språk)opplæring og bindingstid

Kontrollkriterium

Både Norge og Litauen har ratifisert samtlige åtte ILO-konvensjoner. På de områdene som er omfattet av konvensjonene må det derfor kunne forventes å være en betydelig grad av samsvar mellom norsk og litauisk rett.

ILOs kjernekonvensjoner om forbud mot tvangsarbeid vil kunne være aktuelle også ved tjenestekontrakter hvor utførelsen finner sted i Norge. Tvangsarbeid handler typisk om ulike former for gjeld til arbeidsgiver som skal nedbetales/godtgjøres gjennom arbeid over en viss tid. Slike nedbetalingsordninger kan være kurante, men kan også være utformet med vilkår som tenderer mot eller sågar innebærer tvangsarbeid. De mest sentrale momentene i vurderingen av slike ordninger, er vilkårene for bindingstiden og hvor informert arbeidstaker var før vedkommende satte seg i gjeld til arbeidsgiver.

Observasjoner

Studieavtalen inngås i forbindelse med språkopplæring av potensielle ansatte. Avtalen inngås som hovedregel ved oppstart av opplæringen og ca. 4 måneder før arbeidsavtalen.¹⁵ Avtalen er en trepartsavtale og inngås mellom selskapet (Orange Helse gren eller UAB Orange Group Baltic), SLS (Scandinavian Language school) og studenten (senere den ansatte).

Språkkurset varer fra 17-20 uker (ifølge vedlegg til studieavtalen). To av de ansatte vi har kontrollert gikk på kurs i nærmere seks måneder. Kurset er organisert av Scandinavian Language School UAB (SLS) i Riga, Vilnius, Bratislava og Kaunas.¹⁶

I studieavtalen står det at selskapet skal dekke kostnadene ved språkstudiet:

«Partene med tanke på at studenten er villig til å lære norsk språk og få nødvendige kunnskaper og ferdigheter, noe som ville gi ham/henne en mulighet til å få en jobb og satse på karriere i selskapet og vil være fordelaktig for hans/hennes videre faglig utvikling så vel som arbeid, ber selskapet å dekke de respektive studiekostnadene og anta plikter som fremgår av følgende studieavtale (heretter kalt Avtalen)» (sitat fra fjerde avsnitt i Studieavtalen).¹⁷

Studieavtalen inneholder ikke informasjon om at arbeidstaker skal dekke andre kostnader (som reise og losji).

¹⁵ To av de ansatte inngikk studieavtalen etter oppstart av kurset (6 dager etter oppstart og 2,5 mnd etter oppstart).

¹⁶ På proff.no er selskapet registrert som «Norsk avdeling av utenlandsk foretak», hvor Nils Kristian Paulsen (styreleder og daglig leder for Orange Helse AS) er registrert som norsk representant for utenlandsk enhet.

¹⁷ Dette gjentas i femte avsnitt: [...] *Studenten bevisst valgt [sic] de SLS studiene som skal betales av selskapet [...]* og i punkt 2.4: *«Selskapet forplikter seg til: 2.4.1. å dekke SLS kostnadene ved programmet som er satt i artikkel 2.3.6 i avtalen».*

Det står i studieavtalen at selskapet forplikter seg til å betale et stipend hvis studentene består språkkurset etter følgende vilkår:

«2.4. Selskapet forplikter seg til: [...] 2.4.3 å betale Studenten et stipend på 400 Eur, hvis han/hun lykkes å bestå A1+ nivå eksamen (ikke mindre enn 65% skriftlig og 90% muntlig) og får den bekreftende sertifikat; 2.4.4. å betale Studenten et stipend på 400 Eur hvis han/hun lykkes å bestå A2 nivå eksamen (ikke mindre enn 65% skriftlig og 90% muntlig) og får den bekreftende sertifikat; 2.4.5. å betale Studenten et stipend på 400 Eur hvis han/hun lykkes å bestå B1 nivå eksamen (ikke mindre enn 65% skriftlig og 90% muntlig)».

I studieavtalen står det videre at studenten forplikter seg til å arbeide i selskapet i 24 måneder. Hvis ikke bindingstiden overholdes, skal studenten dekke kostnadene ved studiet på 4033 EUR (ca. 36.000 NOK). Dette følger av § 2.3.6 i avtalen:

«[Studenten forplikter seg til] å arbeide i selskapet for ikke mindre enn 24 måneder fra den dagen da konklusjonen den [sic] midlertidige arbeidsavtalen med selskapet ble tatt. Hvis den midlertidige arbeidsavtalen mellom Student (som ansatt) og selskapet avsluttes på initiativ fra Student, innlevering av søknad uten gyldig grunn eller på initiativ av selskapet gjennom feil av Student innen 24 måneder etter dag av avslutningen av den midlertidige avtalen med selskapet, skal studenten holde kostnadene til selskapet ved programmet som utgjør 4033 EUR. Studenten blir informert om dette før han/hun inngår avtalen. Perioden på 24 måneder, når studenten må utføre hans/hennes forpliktelser for selskapet, skal ikke omfatte tiden av barneoppdragelse permisjon, ulønnet fravær lenger enn fire uker, samt tidspunktet for arbeidsuførhet, hvis studenten ikke arbeider til fordel for selskapet på grunn av disse grunner for mer enn tre måneder sammenlagt;».

Hvis studenten avslutter studiet uten «gyldig grunn» eller hvis studenten ikke består språkkurset, forplikter hun/han seg til å returnere betalt stipend og erstatte programkostnadene i henhold til mengden av de akademiske timer hun/han har deltatt. Timeprisen på språkkurset er på 8 EUR. Det totale antall timer for språkkurset er 626 timer (jf. vedlegg 1 til studieavtalen). Stipendbeløpet som skal tilbakebetales ligger mellom 400-1200 EUR. Hvis alle akademiske timer er tatt og totalt stipend er mottatt, gir regnestykket en totalsum på 55.449,9,-NOK.¹⁸ Det står at beløpet skal betales innen 5 virkedager (jf. punkt 3.3). Det er ikke oppgitt i avtalen hva som regnes som «gyldig grunn» til å tre ut av avtalen.

Videre inneholder avtalen bestemmelser som gjelder ansvar for å erstatte tap (punkt 2.3.5) og at studenten ikke har rett til å arbeide som sykepleier i Norge hvis «Studenten ikke oppnår B1 nivå av norsk språk eller dersom hans/hennes kunnskapsnivå senkes under nivå B1 (punkt 2.5). Det står videre at «Selskapet og/eller SLS kan ta initiativ og avslutte denne avtalen uten rettslig innblanding og be om skadeserstatning av programmets kostnader og returnere stipendet (hvis slike stipender ble betalt) under gitte betingelser» (punkt 3.1).¹⁹

¹⁸ Etter gjennomsnittlig kurs i januar 2015 var 1 EUR = 8,9320 NOK (ifølge Norges bank). 626 timer * 8 EUR = 5008 EUR. 5008 EUR * 8,9320 = 44.731,5 NOK. 1200 EUR * 8,9320 NOK = 10.718,4,- NOK. 44.731,5 + 10.718,4 = 55.449,9,-.

¹⁹ Og omvendt finner vi i en 2013-avtale i «vedlegg 1 punkt 4.1: "Disputes arising between the parties during the performance of liabilities under this Annex shall be settled in the court".

Orange Helse har oversendt en presentasjon som det oppgis at rutinemessig vises til studentene ved rekruttering. Det framgår av presentasjonen at timelønnen de første 1850 timene vil være 11,70 EUR og etter 1850 timer vil være 14,05 EUR. Det er også oppgitt hvilke tillegg for kveld/natt og helg som vil bli gitt. Lønnsatsene som er oppgitt er netto, men det framgår ikke hva nettolønn innebærer. Det står imidlertid at «*The company will arrange all cost regarding taxes, transport, housing*». På UAB Orange Group Baltic sin hjemmeside, står det at selskapet forplikter seg til følgende: «*cover language courses, cover travelling expences, provide accomodation*».

Arbeidsavtalen inngås ca. fire måneder etter at studieavtalen inngås. Språkkurset er da bestått med avlagt eksamen under de betingelser som står i studieavtalen. Som vedlegg til arbeidsavtalen ser det ut til at det rutinemessig følger en avtale om trekk i lønn. Gjennom trekkavtalen inngår arbeidstaker en avtale om at han/hun skal trekkes i lønn for kostnader til språkstudiet. De ansatte blir ifølge avtalen trukket 21 kroner per time for språkkurset i opptil 1850 timer [ca. 1 årsverk].²⁰ De ansatte er da kjent med bindingstiden på to år og at kostnader med språkkurset må betales innen 5 virkedager hvis studenten avbryter «uten gyldig grunn» (jf. studieavtalen).

Avtalen om at den ansatte trekkes i lønn for studiet, er i motstrid med ordlyden i studieavtalen, hvor det står at «*selskapet skal dekke kostnadene ved studiet*». Under følger en tabell over når den enkelte ansatte inngikk studieavtale, når Orange Helse har oppgitt ansatt dato i ansattlisten, samt dato for signering av arbeidsavtale (i samme kolonne). I tillegg har vi ført på når den ansatte inngikk avtale om trekk i lønn.

| Ansatte | Studieavtale datert | Ansatt dato/Arbeidsavtale datert | Trekkavtale datert |
|-----------|---------------------|----------------------------------|--------------------|
| Ansatt 1 | 01.02.10 | 01.05.12/14.05.15 | 14.05.15 |
| Ansatt 2 | 14.03.11 | 14.03.11 | 02.01.13* |
| Ansatt 3 | 30.09.11 | 30.09.11 | 02.01.13* |
| Ansatt 4 | 07.01.13 | 20.02.13 | 20.02.13 |
| Ansatt 5 | 14.01.13 | 12.04.13/27.02.15 | 27.02.15 |
| Ansatt 6 | 21.10.13 | 03.03.14/12.12.13 | 19.12.13** |
| Ansatt 7 | 03.02.14 | 28.03.14/14.05.15 | 14.05.15 |
| Ansatt 8 | 15.12.14 | 21.04.15/25.06.15 | 25.06.15 |
| Ansatt 9 | 07.01.15 | 14.05.15 | 14.05.15 |
| Ansatt 10 | 07.01.15 | 18.06.15/14.05.15 | 14.05.15 |
| Ansatt 11 | 26.01.15 | 03.06.15/29.05.15 | 29.05.15 |

*inngås 2 år senere. **inngås 7 dager senere.

Arbeidsavtalen viser tilbake til studieavtalen når det gjelder bestemmelser om bindingstid. I punkt 9.17 står det:

«Arbeidsgiveren og arbeidstakeren har inngått Studieavtale der den ansatte har påtatt seg visse forpliktelser til å arbeide i selskapet for en på forhånd fastsatt periode og behørig følge dem. Ved opphør av arbeidsforholdet med arbeidsgiveren før den fastsatte perioden og på de vilkårene som er fastsatt der, plikter den ansatte å holde arbeidsgiverens kostnader satt i Studieavtalen. Alle kostander arbeidsgiver har hatt (for eksempel stipend, undervisning osv)

²⁰ Samtidig inngås en avtale om trekk i lønn for reise- og boligkostnader ved opphold i Norge. Mer systematisk oversikt over avtalte lønnsbetingelser i opplæringsavtale, trekkavtale og avtale om arbeid i Norge, oppgis i kapitlet «Avtalt lønn».

til fordel for den ansatte skal tilskrives Arbeidsgivers kostnader i henhold til litauenske [sic] og norske rettsakter».

Når det gjelder konsekvenser for å bryte ut av arbeidsforholdet og bindingstiden, inneholder arbeidsavtalen tilleggsinformasjon til det som sto i studieavtalen. I studieavtalen sto det at arbeidstaker skulle erstatte kostnader ved studiet og tilbakebetale stipender. I arbeidsavtalen står det at den ansatte forplikter seg til å holde alle arbeidsgivers kostnader knyttet til sin utdanning, kompetanseøkning og læreplass i løpet av det siste året. Betalingsfristen i arbeidsavtalen er oppgitt til 30 dager, men det står samtidig at bestemmelser i studieavtalen fortsatt vil være gjeldende:

11.2: «Dersom arbeidsforholdet avsluttes på grunn av ansattes mislighold eller arbeidstakerens søknad om å fratruke avtalen uten gyldig grunn, har den ansatte forpliktet seg til å holde alle Arbeidsgivers kostnader knyttet til sin utdanning, kompetanseøkning og læreplass i løpet av det siste 1 (ett) år innenfor 30 dager (tretti) dager fra arbeidsgiverens forespørsel. Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke for Studieavtalen i henhold til de sivile lovene som gir andre prosedyrer om erstatning av tapet».

I andre punkter i arbeidsavtalen finnes bestemmelser som gir arbeidsgiver en «rett» til å sende arbeidstakeren tilbake på språkkurs hvis oppdragsgiver ikke er fornøyd (jf. punkt 1.3.1), og også en «plikt» for arbeidstaker til å opprettholde språknivå på B1 (jf. punkt 9.3). I punkt 3.7 står det at ansatte er forpliktet til å gjennomføre kompetansehevede tiltak som arbeidsgiver organiserer:

3.7: «Each Employee shall attend training and skills development programs, seminars and other activities organized by the Employer. Refusal to participate in training programs without a valid reason shall be considered a breach of labour discipline” (jf. Vedlegg 1 til arbeidsavtalen “Arbeid i Norge” (2013-avtale).

Etter en ordlydsforståelse av teksten, kan arbeidstakerne opparbeide gjeld til arbeidsgiver også etter at arbeidsforholdet er etablert formelt gjennom arbeidsavtalen. Gjelden er knyttet til bindingstiden. Arbeidstakerne er videre forpliktet til å delta i aktiviteter som kan øke gjelden til arbeidsgiver.

Forskjeller på eldre og nyere versjoner:

Det har skjedd en endring i utformingen av vilkårene som er oppgitt i studieavtalen en gang mellom slutten av 2011 og begynnelsen av 2013. I de tidligere avtalene står det ikke eksplisitt at selskapet dekker kostnadene ved studiene. I de eldre avtalene står det ikke at ansatte får et stipend ved fullført eksamen, men det står at de får forskuddsbetaling (opptil 2000 Litass)²¹ og tilbud om arbeidskontrakt hvis de består første eksamen (etter 5 uker) med A1. Hvis studenten ikke består den andre eksamen, står det at arbeidskontrakten vil avsluttes.

Også når det gjelder bindingstiden til selskapet, er teksten endret i nevnte tidsrom. I avtalene fra begynnelsen av 2013, er det 24 måneders bindingstid, mens det i de to eldre avtalene, er en bindingstid på 12 og 18 måneder. Vi finner videre ingen henvisninger til studieavtalen eller konfidensialitetsavtalen i arbeidsavtalene fra 2011.

²¹ I 2013: 1 Litass = 2,129 NOK. Totalbeløp etter nevnte kurs var 4258 NOK.

Studentenes (de ansattes) plikter etter studieavtalen ser ut til å ha blitt strengere med årene.

I tabellen under finnes en oversikt over de ansatte, når studieavtalen er datert, hvorvidt det står at selskapet skal dekke studiet, og hvilke bestemmelser om bindingstid som er oppgitt:

| Ansatte | Studieavtale datert | Selskapet dekker studiekostnadene | Bindingstid |
|-----------|---------------------|-----------------------------------|-------------|
| Ansatt 1 | 01.02.10 | Uklart** | 12 mnd |
| Ansatt 2 | 14.03.11*** | Uklart** | 18 mnd |
| Ansatt 3 | 30.09.11**** | Uklart** | 2 år |
| Ansatt 4 | 07.01.13 | Ja, antagelig* | 24 mnd |
| Ansatt 5 | 14.01.13 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 6 | 21.10.13 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 7 | 03.02.14 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 8 | 15.12.14 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 9 | 07.01.15 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 10 | 07.01.15 | Ja | 24 mnd |
| Ansatt 11 | 26.01.15 | Ja | 24 mnd |

*Studieavtale ikke oversatt til norsk/engelsk, men den har samme format og dato som de andre. **Står ikke eksplisitt at arbeidstaker skal dekke studiet, men det står heller ikke eksplisitt at arbeidsgiver skal dekke studiet. ***Begynte på språkkurs 03.01.11. ****Begynte på språkkurs 22.08.11.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse oppgir at studieavtalen ikke skal forstås slik at det er Orange Helse som dekker språkstudiet til studentene. Når det gjelder sitatet «selskapet dekker kostnadene» (som er referert over) skriver Orange Helse:

«Studieavtalen er en trepartsavtale, siden avtalen inngås mellom Orange Helse, språkkolen og studenten. Orange Helse forplikter seg i avtalen ovenfor språkkolen til å betale for studentens kostnader til skolen. Skolen på sin side forplikter seg til å gi studenten undervisning og studenten forplikter seg til å refundere studieavgiften enten i form av en engangsbetaling hvis det ikke inngås arbeidsavtale med Orange Helse, eller i form av trekk i timelønn de første 1850 timene. Det faktum at Orange Helse forplikter seg til å dekke studieavgiften ovenfor språkkolen, kan ikke tas til inntekt for at Orange Helse ikke kan kreve refusjon av studieavgiften fra studentene».

Orange Helse oppgir at Innkjøpsseksjonens forståelse av avtaleteksten på ingen måte medfører riktighet. Orange Helse anfører at både selskapet og de ansatte er enig i at det inngås avtaler om tilbakebetaling av studieavgiften før studentene påbegynner språkkurset. Selskapet har formidlet at de opererer med standard presentasjoner som brukes i alle rekrutteringsmøter, og at de ansatte av den grunn var kjent med at det ville bli trukket i lønn for språkstudiene.

Orange Helse skriver at tilbakebetalingsplikten av studiekostnadene følger av klar avtalemessig forpliktelse og at forholdet reguleres av litauisk rett. Det oppgis videre at det foreligger rettskraftige dommer som fastslår at tilbakebetalingsplikten er i samsvar med litauisk rett. I vedlegg til brev fra

Orange Helse følger en signert uttalelse fra en litauisk advokat hvor det oppgis at det er avholdt 17 rettsaker de siste 3 årene med dette temaet.²² Tilbakebetalingsplikten praktiseres av Orange Helse slik at den forholdsmessig nedtrappes etter lengden vedkommende har jobbet for Orange.

Når det gjelder bindingstiden, oppgir Orange Helse at de i praksis opererer med at 1850 timers arbeid opphever bindingstiden, siden avslutning av arbeidsforholdet etter at studieavgiften er tilbakebetalt ikke medfører noen praktiske konsekvenser for den ansatte. Orange Helse vil omformulere dette punktet i revidert studie- og arbeidsavtale, slik at det fremgår at studenten er fri fra tilbakebetalingsplikten enten når 1850 timers arbeid med trekk i lønn er utført, eller senest når arbeidsforholdet har bestått i 24 måneder. Orange Helse oppgir videre at de har beregnet at deres ansatte i snitt må arbeide i 14 måneder for å nedbetale studieavgiften, mens de som jobber lite i Norge, gjerne må arbeide i minst 18 måneder.

Når det gjelder at avtalene ikke er signert, svarer Orange Helse at *«alle dokumentene har et felt på toppen av som viser dato for signering»*.

Orange Helse oppgir at avtalene ikke praktiseres slik at ansatte må betale innen fem arbeidsdager hvis de velger å ikke arbeide for Orange, og at de heller ikke krever refusjon av studieavgiften hvis det er personlige eller sosiale grunner til at studenten ikke består eksamen eller vil reise til Norge.

Når det gjelder tilbakebetaling av eventuelle ytterligere studiekostnader som påløper etter arbeidsforholdets begynnelse, oppgir Orange Helse at de aldri har krevd erstattet slike kostnader ved oppsigelse fra de ansatte. Videre at dersom Orange Helse sine kunder setter økte krav til språkkunnskapene, så vil selskapet stå for og bekoste språkopplæringen. Det oppgis også at det i tilfeller hvor en ansatt av eget tiltak ønsker å ta videre språkstudier, står den ansatte fritt til å utdanne seg for egen kostnad på fritiden. Dersom en ansatt ikke har penger til å dekke frivillige studier, kan Orange Helse dekke kostnadene.

Når det gjelder teksten i studieavtalen om at *«Selskapet og SLS kan ta initiativ og avslutte denne avtalen uten rettslig innblanding [...]»* svarer Orange Helse følgende:

«Meningen i bestemmelsen kommer tydeligere fram i den litauiske ordlyden. Bestemmelsen fastsetter at selskapet kan avslutte avtalen uten rettslig innblanding og at det vil si at det ikke er nødvendig med en rettslig avgjørelse før studieavtalen som sådan blir avsluttet. Dersom bestemmelsen ikke hadde vært inntatt, måtte selskapet etter litauisk rett ha innhentet en rettslig avgjørelse før selskapet kunne avslutte studieavtalen med en student». Bestemmelsen er inntatt for å sikre at skolen kan avslutte utdannelsen av elever som åpenbart ikke klarer gjennomføre kurset/oppnå tilfredsstillende resultater».

Orange Helse har i brev mottatt 22.08.16 videre oppgitt at studieordningen er endret i juni 2016:

«Nye studieavtaler inngås direkte mellom student og språkskole og studiekostnadene tilbakebetales ikke i form av trekk i lønn. Det presiseres at dersom kontrakten avsluttes før studiene er avsluttet, så er det ingen tilbakebetaling av verken studieavgift eller evt. utbetalte stipend».

²² Orange Helse skal ha vært part i samtlige 17 rettsaker.

Konklusjon

Etter Innkjøpsseksjonens vurdering har ikke studentene/de ansatte blitt gjort kjent med «forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet» (jf. aml. § 14-6 første ledd), når de ikke får vite at de selv skal bekoste språkstudiene ved inngåelse av den første avtale med arbeidsgiver (studieavtalen). Det er videre av sentral betydning at studieavtalene var tydeligere med tanke på at studentene selv skulle bekoste studiene i de tidligere inngåtte avtalene. Det er grunn til å sette spørsmålstegn ved hvorfor teksten i studieavtalen er blitt mer uklar i 2015 enn den var i 2011.

Siden arbeidstakerne ikke har blitt informert om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet, og de allerede er i et økonomisk avhengighetsforhold til arbeidsgiver gjennom studieavtalen med en bindingstid på 2 år, kan det stilles spørsmål ved om arbeidstakerne har hatt forutsetninger for å forstå hvilke arbeidsforpliktelser de faktisk inngav seg på da de tok fatt på språkstudiene.

Innkjøpsseksjonen finner heller ikke presentasjonene som vi har mottatt eller informasjonen som oppgis på nettsidene til UAB Orange Group Baltic klargjørende. Trekkavtalene, som inneholder samme beløp som i presentasjonen vi har mottatt, oppgir at beløpene er etter skattetrekk, ikke øvrige trekk.

Orange Helse har bekreftet at avtaletekstene skal tydeliggjøres og endres slik at oppgitt praksis stemmer overens med avtaleteksten. De har videre informert om at studieavtalen ikke lenger vil være en trepartsavtale som Orange Helse skal inngå i, og at studentene ikke lenger vil bli trukket i lønn for å tilbakebetale studiet. Studentene vil nå inngå studieavtale med studiestedet direkte, under betingelser som Innkjøpsseksjonen ikke er kjent med.

5.7.4.2 Lovvalgsregler

Kontrollkriterium

Forskrift om utsendte arbeidstakere inneholder bestemmelser om preseptoriske norske lovregler. I § 2 står følgende:

«Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

a) lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 4, 10, 11, 13, § 12-1 til § 12-9, § 14-5, § 14-6, § 14-8, § 14-12 til § 14-14 og § 15-9

b) lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)»

[...]

Bestemmelsene i første og annet ledd kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

[...]»²³

I § 4 står følgende:

«For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 2 kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til».

Observasjoner

Det står oppgitt at det er den litauiske tekstens betydning som har forrang ved uoverensstemmelser (jf. punkt 13.9 i 2015-versjonen av arbeidsavtalen). Lignende formuleringer finnes i studieavtalen og konfidensialitetsavtalen. Dette gjelder uavhengig av den ansattes opprinnelsesland.

I punkt 13.4 i enkelte arbeidsavtaler står det at:

«Arbeidstakeren og arbeidsgiveren er enige om at arbeidsforholdet i alle tilfeller skal være underlagt lovene i Republikken Litauen [...] Arbeidskreftenes lover og andre normative handlinger av Republikken Litauen skal gjelde for hele arbeidskontrakten og ansettelsesforholdet mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, inkludert, men ikke begrenset til arbeids- og hviletid, helse, miljø og sikkerhet, rekruttering og oppsigelse, arbeidsdisiplin, økonomisk ansvar og andre arbeidsgarantier [...]. Den Sivile rettsakten av Republikken Litauen skal anvendes til de individuelle avtalene inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved eventuelle arbeidsrelaterte situasjoner eller streik, skal arbeidsgiver og arbeidstaker løse dem i samsvar med lovgivningen i Republikken Litauen. Arbeidstakeren og arbeidsgiveren bekrefter at loven i Republikken Litauen har blitt valgt for sine forbindelser med tanke på at det gir den nødvendige faglige og sosiale garantier for den ansatte, og er forståelig og kjent for partene som garanterer sin klare implementering, kontroll av de litauiske statsinstitusjonene og rask løsning av tvister. Hvis det er konflikter mellom arbeidslovgivning i Republikken Litauen og annen lovgivning som gjelder for ansatte, herunder lovgivning av et fremmed land, skal arbeidslovgivningen i Republikken Litauen har forrang over de andre lovene med mindre EU-direktiver eller forskrift gir på annen måte».

I siste setning står det at litauisk lovverk har forrang *«med mindre EU-direktiver eller forskrift gis på annen måte»*. Arbeidsavtalen viser tidvis også til tariffavtaler og norsk rett. Men teksten som står over og lignende tekstutsnitt andre steder i avtalene, kan gi et misvisende inntrykk når det gjelder norsk retts forrang på vesentlige punkter. Videre står at litauisk lovgiving er *«forståelig og kjent for partene»* også i denne arbeidsavtalen som gjelder for en ansatt fra Slovakia.

Når det gjelder bestemmelser om ferie, står det informasjon om dette i punkt 7 i arbeidsavtalene (2015-versjonen). Her står det at:

«Årlig ferie, dens varighet og utbetalingsvilkår for feriepenger fastsettes i samsvar med bestemmelsene i artikkel 169, 171, 176 av arbeidsloven i Republikken Litauen».

²³ Forskriften inneholder flere punkter og flere setningsledd som ikke er gjengitt her, da utsnittene ikke har relevans.

I enkelte av de gjennomgåtte avtalene, er det tatt inn en formulering i punkt 13.4 som viser til at norsk ferielovgivning har forrang, forutsatt at den gir den ansatte bedre betingelser.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse har oppgitt at de «vil foreta presiseringer om at de ansatte gis ferierettigheter etter den lovgivningen (norsk eller litauisk) som vil gi den ansatte de mest fordelaktige rettighetene».

Orange Helse har sagt at arbeidsavtalemalen skal endres.

Konklusjon

Formuleringene som omhandler lovvalgsregler i avtalene med arbeidstaker, gjør det etter Innkjøpsseksjonens vurdering vanskelig for en utenlandsk arbeidstaker å forstå sine rettigheter etter norsk lovgivning. Vi har derfor bedt Orange Helse om å endre teksten slik at det blir mer forståelig.

Orange Helse har oppgitt at teksten som omhandler ferie skal endres slik at det er i tråd med forskrift om utsendte arbeidstakere. Orange Helse har videre sagt at arbeidsavtalemalen skal endres.

5.7.4.3 Ytringsfrihet

Kontrollkriterium

Ytringsfrihet er retten til å ytre seg og til å gi eller motta opplysninger (informasjonsfrihet). I Norge er ytringsfriheten beskyttet av Grunnlovens paragraf 100. Også flere internasjonale traktater fastslår ytringsfriheten, bl.a. Den europeiske menneskerettskonvensjonen, EMK. Både Norge og Litauen har ratifisert EMK²⁴.

I et arbeidslivs- og arbeidsmiljøperspektiv er ytringsfriheten et sentralt instrument, som bl.a. skal bidra til å få frem i dagen utilfredsstillende praksis og brudd på arbeidslivets regler.

Det må legges til grunn at bestemmelser i en arbeidsavtale som i unødig grad begrenser de ansattes ytringsfrihet, vil bli ansett som ugyldige etter norsk rett. Tilsvarende må antas å gjelde også etter litauisk rett, siden Litauen har ratifisert EMK.

Bakgrunn

Det henvises til en konfidensialitetsavtale i arbeidsavtalen for ni av de ansatte. Vi har sett på to eksemplarer av konfidensialitetsavtaler.

Den første vi fikk tilsendt, var en versjon av konfidensialitetsavtalen som skulle gjelde for alle ansatte fra februar 2016. De to arbeidstakerne vi hadde etterlyst konfidensialitetsavtaler for, hadde ikke signert denne nye versjonen. Vi ba derfor om å få tilsendt de originale konfidensialitetsavtalene. Sammen med de originale konfidensialitetsavtalene, mottok vi en oversettelse av den ene avtalen og

²⁴ Ratifikasjon av EMK er en forutsetning for å kunne bli medlem av Europarådet.

en «Bekreftelse som er sendt ansatte om at gammel avtale ikke er gyldig». Vi legger til grunn at konfidensialitetsavtalene for de øvrige ni ansatte er like som de to vi har fått tilsendt.²⁵

I det følgende vil vi ta for oss noen sentrale deler av innholdet i den opprinnelige konfidensialitetsavtalen, men vil avslutningsvis forklare hvilke endringer som er gjort i den nye avtalen som Orange Helse har oppgitt skal gjelde for alle ansatte fra februar 2016.

Observasjoner

Den originale konfidensialitetsavtalen er på fem sider, og ble inngått samtidig med arbeidsavtalen. Konfidensialitetsavtalen inneholder en lang rekke bestemmelser om forhold som den ansatte skal bevare taushet om. Den inneholder både formuleringer som gjelder taushet om brukeres helseforhold (jf. helsepersonelloven) og informasjon av konkurransemessig betydning for selskapet.

Flere av punktene i avtalen går imidlertid langt ut over det som er normalt etter norske forhold. Eksempler på dette er at lønn som betales av selskapet til ansatte (jf. punkt 1.1.1.1. i konfidensialitetsavtalen) er underlagt taushetsplikt. Videre står det at «all annen informasjon som er eid av selskapet eller kommunisert til den ansatte hvis slike avsløringer kan lede til uheldige virkninger for utførelsen eller ryktet til arbeidsgiver, kunder eller personell» (jf. punkt 1.1.2.) er underlagt taushetsplikt.

I punkt 3 i avtalen står det at ansatte som unnlater å etterkomme forpliktelsene eller innfrir dem på en ufullstendig måte, må kompensere direkte og indirekte tap som påløper selskapet, kundene eller andre ansatte. Skade blir vurdert til å være ethvert tap eller inntekt som ikke er mottatt for opprettelse, utvikling og bruk av den konfidensielle informasjonen, i tillegg til enhver straff/sanksjon betalt av arbeidsgiver til kundene eller andre tredjepersoner. Partene er enige i at minimumstapet for hvert tilfelle av overtredelse blir ansett å være et beløp som tilsvarer 10.000 Litas (ca. 26.627 NOK).²⁶

Den nye konfidensialitetsavtalen inneholder ikke bestemmelser om økonomiske sanksjoner. Med unntak av bestemmelsen om de økonomiske sanksjonene, inneholder avtalen i det vesentlige de samme betingelser som det tidligere er referert til. I den nye avtalen står det imidlertid at brudd på avtalen anses som et grovt brudd på arbeidsdisiplinen (jf. punkt 7).

I tillegg til denne konfidensialitetsavtalen, inneholder også arbeidsavtalen lignende bestemmelser. Eksempelvis i punkt 13.2:

«Arbeidsgiveren har anledning til å forkorte arbeidstakerens oppdrag i Norge eller tilbakekalle den ansatte dersom han/hun ikke klarer å utføre oppdraget tilstrekkelig eller utilbørlig utfører ordre fra arbeidsgiver og oppdragsgiver, bryter gjeldende interne regler og direkte diskuterer arbeidsplan, arbeids- og hviletid, arbeidsvilkår og andre problemer med oppdragsgiveren direkte. Dersom den ansatte blir tilbakekalt fra arbeid på grunn av hans/hennes handlinger eller han/hun har avsluttet arbeidet på eget initiativ, skal den ansatte erstatte arbeidsgivers kostnader knyttet til reise til/fra Norge».

²⁵ Vi ba om de ni andre, forutsatt at de inneholdt ulik informasjon.

²⁶ Teksten er oversatt fra engelsk av Innkjøpsseksjonen.

Leverandørens kommentarer

Orange Helse har opplyst om at de tidligere konfidensialitetsavtalene per i dag er ugyldige.

Orange Helse har videre opplyst at det ikke er iverksatt økonomiske sanksjoner som nevnt i punkt 3 i avtalen. Erstatningsbestemmelsene har verken vært forstått eller vært praktisert på denne måten, i det erstatningsansvar med grunnlag i konfidensialitetsavtalen aldri har vært gjort gjeldende ovenfor noen ansatte.

Ifølge Orange Helse (i e-post mottatt 26.04.2016) er det det litauiske arbeidstilsyn som avgjør, basert på dokumentasjon, om den ansatte har erstatningsansvar eller ikke.

Konklusjon

Innkjøpsseksjonen mener at konfidensialitetsavtalene begrenser de ansattes yringsfrihet unøddig. Begrensninger i yringsfriheten skal ikke gå lenger enn det som trengs for å ivareta andre, presserende samfunnsbehov. Etter Innkjøpsseksjonens syn går en lenger enn dette i disse konfidensialitetsavtalene.

Bestemmelser i de opprinnelige avtalene om omfattende erstatningsansvar er urimelige og uakseptable.

Det kan ikke utelukkes at arbeidstaker ved å bryte konfidensialitetsavtalen likevel kan bli erstatningsansvarlig etter litauisk arbeidslovgiving i den nye avtalen, siden det etter definisjonen vil være regnet som et «*grovt brudd på arbeidsdisiplinen*».

5.7.4.4 Avtalt lønn

Kontrollkriterium

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i) skal følgende oppgis i arbeidsavtalen:

«den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling».

Observasjoner

Informasjon om arbeidstakernes avtalte lønnsbetingelser er hovedsakelig å finne i vedleggene til arbeidsavtalen – henholdsvis «Arbeid i Norge» som regulerer lønnsbetingelsene for de ansatte, «Opplæringsvakter» som regulerer lønn i en opplæringsperiode og «Trekkavtale» som regulerer trekk i lønn til skatt, reise, bolig og/eller språkstudier.

I arbeidsavtalen er det oppgitt at arbeidstaker i perioden mellom to oppdrag, skal lønnes minst 4 arbeidstimer per dag» (jf. punkt 4.2). Videre forplikter arbeidsgiver seg til å betale litauisk minstelønn

hvis arbeidstaker blir sendt for å forbedre norskkunnskapene sine». ²⁷ I punkt 4.6 forplikter arbeidsgiver seg til å refundere reisekostnader til arbeidstakeren senest samme dag som lønnsutbetalingen. ²⁸ Det framgår av samme punkt at arbeidstaker kan få reiseforskudd, der eventuelt overskudd skal tilbakebetales etter at kostnadsregnskap m.m. er levert av arbeidstaker.

I tabellen under følger de satser som er oppgitt i vedleggene. Satsene som framgår av tabellen under, er oppgitt som nettolønnsatser. Bruttolønnsats er ikke oppgitt. Hva skattetrekket er på, er heller ikke oppgitt.

| Ansatt | Ansienitet | Avtaleår | Nettolønn betyr etter trekk for: | Lønn under opplæring * | Timelønn under 1850 timer | Timelønn over 1850 timer | Tillegg for kveld/natts kift | Helgearbeid | Norske helligdager, av timelønnen | Overtid tillegg av timelønn |
|-----------|------------|----------|----------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Ansatt 1 | 4-6 | 2013 | Reise | | | 48,50 LTL =109 kr | 20 LTL =45,23 kr | 17,90 LTL =40,48 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 2 | 4-6 | 2013 | Språkkurs og reise | | 40,40 LTL =91,37 kr | 48,50 LTL =109 kr | 20 LTL =45,23 kr | 17,90 LTL =40,48 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 3 | 8-10 | 2013 | Språkkurs og reise | | 40,40 LTL =91,37 kr | 48,50 LTL =109 kr | 20 LTL =45,23 kr | 17,90 LTL =40,48 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 4 | 0-2 | 2013 | Skatt, reise, og språkkurs | | 40,40 LTL =91,37 kr | 48,50 LTL =109 kr | 20 LTL =45,23 kr | 17,90 LTL =40,48 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 5 | 0-2 | 2015 | Skatt | | 11,70 EUR =104,75 | 14,05 EUR =125,79 kr | 5,80 EUR =51,93 kr | 5,18 EUR =46,38 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 6 | 10 | 2015 | Skatt | | | 14,05 EUR =125,79 kr | 5,80 EUR =51,93 kr | 5,19 EUR =46,47 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 7 | 0-2 | 2015 | Skatt | | 11,70 EUR =104,75 kr | 14,05 EUR =125,79 kr | 5,80 EUR =51,93 kr | 5,19 EUR =46,47 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 8 | 8-10 | 2015 | Skatt | 9,90 EUR =88,63 kr | 11,70 EUR =104,75 kr | 14,05 EUR =125,79 kr | 4,82 EUR =43,15 kr | 4,30 EUR =38,50 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 9 | 0-2 | 2015 | Skatt | 9,90 EUR =88,63 kr | 11,70 EUR =104,75 kr | 14,05 EUR =125,79 kr | 4,82 EUR =43,15 kr | 4,30 EUR =38,50 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 10 | 0-2 | 2015 | Skatt | 9,90 EUR =88,63 kr | 11,70 EUR =104,75 kr | 14,05 EUR =125,79 kr | 4,82 EUR =43,15 kr | 4,30 EUR =38,50 kr | 133 % | 50/100 % |
| Ansatt 11 | 0-2 | 2015 | Skatt | 9,90 EUR =88,63 kr | 11,70 EUR =104,75 kr | 14,05 EUR =125,79 kr | 4,82 EUR =43,15 kr | 4,30 EUR =38,50 kr | 133 % | 50/100 % |

Gjennomsnittlig valutakurs ifølge Norges bank i 2013, var 1 Litas = 2.2616 NOK. 2013-kurs er benyttet fordi trekkavtalen ble inngått i 2013. Gjennomsnittlig valutakurs ifølge Norges bank i 2015, var 1 EUR = 8.9530 NOK.

*Første 200 timer. Timesatser under dette punkt framgår ikke av vedlegg 1, men av vedlegg 2.

Når en ser på beløpene oppgitt i avtalene, synes avtalt lønn å være standardisert. De forskjeller som finnes synes å skyldes tidspunktet for avtaleinngåelse. Begrepet «nettolønn» viser til ulike bestemmelser i de tidligere avtalene fra 2013 enn fra de nyere avtalene fra 2015. I de tidligere avtalene var det oppgitt at nettolønn var etter skatt, språkkurs og reise var trukket fra, mens det i de nyere avtalene er oppgitt av nettolønn kun er etter skattetrekk.

Når utgangspunktet for utregning av nettolønn ikke er oppgitt i avtalen (bruttolønn), er det vanskelig å sjekke om avtalt lønn er i henhold til tariff.

²⁷ Dette punktet samsvarer imidlertid ikke med punkt 9.3 hvor det står at arbeidstaker skal «inneha og opprettholde minst B1 nivå kunnskaper i norsk språk ved sin egen personlige tid og kostnader».

²⁸ Dette punktet samsvarer ikke med trekkavtalen, hvor det framgår at arbeidstaker blir trukket i lønn for reisekostnader.

Fire av de ansatte i Orange Helse gren og Orange Group Baltic, har et vedlegg 2 til arbeidsavtalen som Orange Helse kaller «Opplæringsvakter». Vedlegget har samme dato som arbeidsavtalen. I vedlegget inngår den ansatte avtale om å få mindre betalt i en opplæringsperiode på opptil 200 arbeidstimer:

1: «Arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om, og aksepterer, at arbeidstakeren i de første arbeidsukene av et prosjekt i Norge ikke vil være i stand til å utføre arbeidsoppgaver som almenpraktiserende sykepleier med bakgrunn i de spesifikke arbeidsfunksjonene og ansvaret i stillingen. Derfor er partene enige om en timelønn på EUR 9,90 etter skatte- og trygdetrekk (netto) vil lønnes i en opplæringsperiode frem til arbeidstakeren er i stand til å, og vil, utføre arbeidsoppgaver som en allmennpraktiserende sykepleier hos oppdragsgiver».

Timelønnen på 88,63 NOK for opplæringsvakter kan etter en ordlydstolkning av avtalen innebære at beløpet er før trekk for eventuelle utgifter til språkstudier, reise- og bokostnader. Vi har imidlertid ikke funnet tilfeller i vårt utvalg der ansatte har hatt en så lav timelønnsats i lønnslistene.

Hvis en anser oppdragsbekreftelsene som en del av arbeidsavtalen, så er det oppgitt der hva timesatsen før trekk ligger på (bruttolønn). For de to oppdragsbekreftelsene vi har sjekket, ligger timelønnen på henholdsvis 220,04,- og 238,41,- norske kroner. I tabellen under har vi lagt til grunn ansiennitet og koden «sykepleier hjemmesykepleie» (7174026). Vi har delt årslønnen med 1846, som er oppgitt av HR-seksjonen som gjennomsnittlig antall timetall per år for 35,5 timers arbeidsuke.

| Ansiennitet | Kontrakt | Måned | Opgitt timelønn | Omregnet til estimert årslønn | Minstelønn etter tariff | Årslønn etter tariff |
|-------------|-----------------------|-------|-----------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|
| 8-10 år | Vikar/Hjemmesykepleie | mars | 220,04 NOK | 406.194,- | 218,20,- | 402.800,- |
| 10 år | Hjemmesykepleie | juli | 238,41 NOK | 440.105,- | 230,96,- | 426.400,- |

Som vi ser av tabellen over, har de ansatte etter oppdragsbekreftelsene å bedømme fått mer enn minstelønn etter ansiennitet.

Samtlige elleve ansatte i Orange Group Baltic og Orange Helse gren, har trekkavtaler som vedlegg til arbeidsavtalen. De ansatte med nyere arbeidsavtaler har inngått trekkavtalen samtidig med arbeidsavtalen. For to ansatte som har arbeidsavtaler fra 2011, ble trekkavtalen inngått 2 år senere.²⁹

Syv av de ansatte har inngått trekkavtale om at «transport (flyreiser, buss, tog, ferger, osv.) og boutgifter – trekkes opp til 5,65 EUR per arbeidstime i Orange Helse AS prosjektet i Norge». Dette utgjorde 50,58 NOK per time i 2015.³⁰ De øvrige fire ansatte har inngått trekkavtale om at 19.50 Litasskal trekkes per time.³¹ Dette utgjorde 44,10 NOK i 2013.

²⁹ Siden det kan se ut som at Orange Helse fornyer arbeidsavtalene til de ansatte regelmessig, kan det tenkes at de to ansatte har hatt andre trekkavtaler tidligere. Vi har ikke undersøkt dette nærmere. Vi har heller ikke bedt om tidligere versjoner av arbeidsavtaler, trekkavtaler m.m.

³⁰ Gjennomsnittlig valutakurs ifølge Norges bank i 2015, var 1 EUR = 8.9530 NOK.

³¹ Vår kursiv. Legg merke til forskjellen her. De som trekkes i euro (de nyeste avtalene, trekkes opp til en sum, mens de som trekkes i litas, trekkes en gitt sum).

Ni av de ansatte har inngått trekkavtale for språkopplæring. Fem av de ansatte skal «tilbakebetale 2,35 EUR per arbeidstime de første 1850 arbeidstidene på prosjekt for Orange Helse AS i henhold til gjeldende studieavtale. Dette trekkes fra lønnen. Avtalen trer i kraft fra og med den datoen da den ble underskrevet av partene». Dette utgjorde 21 NOK per time etter samme valutakurs som over.

Fire av de ansatte blir trukket 8,10 litas per arbeidstime de første 1850 timene. Dette utgjorde 18,32 NOK per time etter samme valutakurs som over.

En av de ansatte i det norske selskapet, har også inngått trekkavtale. Vi velger å kommentere det her. Arbeidstakeren blir trukket 28 NOK i lønn for boutgifter inkludert strøm og internett. Videre står det at ved «bindingstid trekkes det 15 NOK per arbeidstime for tilbakebetaling av skole/kurspenger».

Når det gjelder de siste to ansatte, er det ikke tatt med bestemmelser om trekk i lønn for språkopplæring. Det kan skyldes at de allerede har arbeidet mer enn 1850 timer. Dette er ikke undersøkt nærmere.

Sammenlagt har syv ansatte i Orange Group Baltic og Orange Helse gren avtalt å bli trukket opptil 71,6 NOK per arbeidstime etter trekkavtalen, mens fire ansatte har avtalt å bli trukket 62,4 NOK per arbeidstime.

Leverandørens kommentarer

Når det gjelder trekkavtalene og at disse er opptil en sum, svarer Orange Helse følgende:

«For de ansatte er det viktig å ha forutberegnelighet for hva de netto vil sitte igjen med for arbeidsutførelsen i Norge. Videre skal ikke de ansatte risikere å pådra seg ulike reise- og losjiutgifter avhengig av hvor i Norge de blir sendt på oppdrag [...]. Orange Helse skal ikke tjene og tjener ikke penger på denne modellen, det er derfor avtalt at trekket kan være opp til et fast beløp pr time. Dersom kostnadene blir lavere enn summen av trekk, så reduserer Orange Helse trekket».

Orange Helse oppgir videre at de for egen del årlig utarbeider oppsett som dokumenterer at de ikke tjener penger på ordningen. Orange Helse oppgir at de faktiske utgifter i 2015 er høyere enn det selskapet trekker sine ansatte for. Orange Helse oppgir at de dermed delvis subsidierer reise og losjiutgifter for sine ansatte. Ordningen er innført i samråd med de tillitsvalgte.

Orange Helse oppgir at Innkjøpsseksjonen har misforstått punktet som handler om opplæringsvakter. Nettobeløpet på 9,90 EUR skal være etter at alle trekk er gjennomført. Orange Helse svarer følgende:

«Opplæringsavtalen inngås i tilfeller hvor ansatte ikke føler seg tilstrekkelig trygg til å umiddelbart påta seg arbeid som sykepleier. Dette er en stor overgang for en del ansatte når de reiser til Norge der de skal praktisere nytt språk og nye rutiner kombinert med at de kan ende med å få det medisinske ansvaret på vakter på sykehjem. Opplæringsavtaler inngås etter ønske fra ansatte hvor alternativet hadde vært at den ansatte i en periode først hadde blitt ansatt som hjelpepleier. I tilfeller der opplæringsavtale brukes, så blir ikke den ansatte satt til å arbeide som sykepleier og leies heller ikke ut til arbeid som sykepleier».

Det oppgis videre at ingen av de ansatte under avtalene med Bergen kommune har vært ansatt på opplæringsvakter.

Konklusjon

Orange Helse har oppgitt lønnsbetingelser i arbeidsavtalene (jf. aml §14-6 bokstav j)). De avtalte lønnsbetingelsene virker å være relativt like uavhengig av ansiennitet. Hva som er utgangspunktet (altså bruttolønn) for oppgitt nettolønn er ikke oppgitt i arbeidsavtalen m/vedlegg, men synes å være oppgitt i oppdragsbekreftelsen. Det ville vært enklere for arbeidstaker å sjekke at avtalt lønn er i henhold til tariff, hvis også bruttolønnsatsen var oppgitt i vedleggene som omhandler avtalt lønn.

Det foreligger ikke bestemmelser i tariffavtalene til KS eller Bergen kommune som gir arbeidsgiver anledning til å gi en annen lønn i en opplæringsperiode. En arbeidsgiver må forvente at nyansatte trenger opplæring. Dette er en risiko som arbeidsgiver har, og er ikke noe som kan skyves over på den ansatte.

Det oppgis at Orange Helse vil trekke «*opptil en sum*» i trekkavtalen. En slik bestemmelse kan medføre at de ansatte trekkes ulikt for like utgifter. Trekkavtalen synes altså ikke å gå til å dekke faktiske, legitimerede utgifter ved reise- og opphold. Det virker underlig at en type kollektiv solidaritetsavtale for trekk i lønn inngås individuelt med den enkelte arbeidstaker.

Ved en sammenstilling av tekstene i de ulike vedleggene, kan en regne seg ned til svært lave timesatser etter samtlige trekk er gjennomført. I avtalen som omhandler opplæringsvakter, dreier det seg om en timebetaling på 17 kr. Vi presiserer at dette er ved en tolkning av ordlyden i avtalen. Vi har ikke funnet reelle eksempler på en slik timebetaling.

5.7.4.5 Arbeidstid og pauser

Kontrollkriterium

Arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j) og k) krever at henholdsvis *lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid og lengde av pauser* skal oppgis i arbeidsavtalen.

Observasjoner

Under arbeidsavtalens punkt 6 «Arbeidstid» er det oppgitt at:

6.1. Arbeidstakeren skal arbeide avtalt antall arbeidsdager per uke i henhold til arbeidsplan bekreftet av arbeidsgiveren. I løpet av arbeidstiden på oppdragsgiverens sted skal arbeids- og hviletid satt av oppdragsgiveren gjelde for den ansatte.

6.2. Arbeidstakeren skal arbeide så mange timer som avtalt med oppdragsgiveren, men ikke overstige maksimal arbeidstid som er oppgitt i oppdragsgiverens land. Starttid på arbeidet, lunsjpause og sluttid på arbeidet bestemmes av oppdrags- og arbeidsgiveren».

I punkt 6.6 av arbeidsavtalen står det videre at:

«Partene er enig om at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. Perioden for gjennomsnittsberegning er satt til tre måneder. Den gjennomsnittlige arbeidstiden per uke skal ikke overstige grensene for ukentlig arbeidstid. Den ansatte har rett på hviletid i henhold til lovverk, og hviletiden skal være fastsatt i arbeidsplanen».

Konklusjon

Når det gjelder lengde og plassering av avtalt daglig og ukentlig arbeidstid (bokstav j) og lengde av pauser (bokstav k) er det ikke oppgitt i arbeidsavtalene. Det er imidlertid henvist til at dette står i arbeidsplanen og at reglene ellers skal følge oppdragsgivers sted og oppdragsgivers land.

Arbeidsavtalene synes å tilfredsstillere minimumskravene i aml § 14-6 bokstavene j) og k), forutsatt at informasjon framgår av arbeidsplan eller oppdragsbekreftelse som beskrevet.

5.7.5 Konklusjon/Oppsummering

I understående tabell har vi oppsummert hovedinnholdet i arbeidsavtalen.³² Arbeidsavtalene har ikke store mangler når det gjelder de opplistede minimumskravene i arbeidsmiljøloven § 14-6 i bokstav a) til m).

Avtalekomplekset har imidlertid flere problematiske sider. Temaene er behandlet med hjemmel i at en arbeidsavtale etter aml § 14-6 skal inneholde *forhold av vesentlig betydning* i arbeidsforholdet. I tillegg er flere andre momenter tatt inn som en del av vurderingen, så som grunnleggende ytringsfrihet og ILOs kjernekonvensjoner. Når informasjon om ulike temaer blir stykket opp og delt i en tekst, kan det være en utfordring å se helheten. De viktigste momenter er derfor oppsummert i tabellen under:

³² Forstått som avtalekomplekset studieavtale, arbeidsavtale, konfidensialitetsavtale, opplæringsavtale, trekkavtale og lønnsavtale.

Studieavtale (datert 07.01.15):

- Står at «Selskapet dekker studiet»
- Står ikke noe om trekk i lønn for verken studier, reise eller bolig
- 24 mnd bindingstid i selskapet
- Hvis bestått språkkurs, får studenten et stipend på opp mot 1200 EUR
- Hvis studenten ikke består, må hun/han dekke 4033 EUR (36.107 NOK)
- Hvis studenten avbryter uten «gyldig grunn» må hun/han dekke språkkurset for de timer hun/han har deltatt, samt tilbakebetale stipendet med 5 dagers betalingsfrist – beløpet *kan* være opptil 55.000,-
- Litauisk lov gjelder
- Selskapet kan si opp avtalen uten rettslig innblanding

Arbeidsavtale m/vedlegg (datert 14.05.15):

- Inngår avtale om å bli trukket i lønn for reise, bolig og studier (opptil 71 NOK) per arbeidstime
- Hvis arbeidstaker slutter i jobben før det har gått 2 år, må hun/han tilbakebetale reise, språkkurs og eventuelle pålagte kompetansehevende tiltak siste året (i tillegg til de erstatningsbestemmelser som følger av studieavtalen)
- Får betalt for minst 4 timer hver dag mellom oppdrag
- I en opplæringsperiode betales arbeidstaker 9.90 EUR (= 88 kroner) etter skatt i opptil 200 timer
- Etter avtaleteksten kan arbeidstaker etter trekk i en opplæringsperiode ende opp med en timelønn på 17 kr timen
- Er ikke garantert 100 % arbeid
- Litauisk lov gjelder

Bergen kommune bør vurdere om det vil være mulig og hensiktsmessig i fremtidige kontrakter å ta inn gjennomskjærende bestemmelser som gjør det mulig å kreve endring av inngåtte avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom disse inneholder bestemmelser som fremstår som uakseptable i det norske arbeidslivet. Dette vil være bestemmelser som anses som sterkt urimelige ut fra norsk rettsstandard, eller som ugyldige fordi de ikke er forenlige med grunnleggende menneskerettigheter eller med innholdet i relevante internasjonale konvensjoner.

Orange Helse har oppgitt at tekstene i arbeidsavtalene vil bli gjenstand for revisjon.

5.8 Får de ansatte den lønn de har krav på?

5.8.1 Kontrollkriterium

I henhold til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, har Bergen kommune kontraktsfestet at lønnsbetingelser skal være i henhold til «*gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje*». Etter § 5 i forskriften defineres lønnsbegrepet slik: «*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*».

Orange Helse har oppgitt at KS Hovedtariffavtalen er den «*gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje*» (jf. forskriften/kontraktskravene). KS Hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse for samtlige tre kontrakter.

For helsevikaravtalen vil også likebehandlingsreglene som gjelder bemanningsbyråer komme til anvendelse (jf. aml § 14-12 a). Etter første ledd skal bemanningsforetaket sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de lønnsvilkår «*som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid*».

Når det gjelder lønnsbetingelsene for vikarene, så vil «Lokal særavtale» og «Lokal stillingsoversikt» komme til anvendelse, i tillegg til KS Hovedtariffavtalen. Førstnevnte dokument inneholder enkelte tilleggsavtaler som kun gjelder Bergen kommune (eksempelvis informasjon om pause- og spisetid), mens sistnevnte dokument inneholder oversikt over lønnsbetingelser for ulike stillingskategorier etter ansiennitet.

Bergen kommune følger i all hovedsak de lønnstillegg som følger av Hovedavtalen til KS. Tillegg som skal gjelde for ansatte i bpa-avtalen og hjemmesykepleieavtalen vil derfor stort sett være like med det som skal gjelde for ansatte etter helsevikaravtalen.

Der det i det følgende er relevant å differensiere mellom vikarer og ansatte på andre kontrakter, vil vi gjøre dette.

5.8.2 Timelønn

Kontrollkriterium

Lønn etter KS Hovedtariffavtalen og Bergen kommunes Lokal stillingsoversikt er oppgitt i årslønn.

For å regne om til timelønnsatser, som benyttes i Orange Helses avtaler, har vi delt årslønn på 1846 timer (1846 timer = et årsverk basert på en 35,5 timers arbeidsuke for turnusarbeid). For vikaravtalen har vi benyttet Bergen kommunes kode for sykepleier hjemmesykepleie (kode 7174026) som referanseramme. Lønnsstigen er identisk med den som gjelder for sykepleier alders og sykehjem (kode 7174015). Det er tatt hensyn til lønnsjustering før og etter 01.05.2015.

For bpa-avtalen og hjemmesykepleieavtalen, har vi benyttet KS Hovedtariffavtalen. For sykepleiere har vi benyttet «stillinger med krav om høgskoleutdanning» for helsefagarbeidere har vi benyttet «fagarbeiderstillinger» og for assistenter har vi benyttet «stillinger uten særskilt krav om utdanning».

Observasjoner

Vi har undersøkt lønn for 14 av de ansatte i utvalget. De øvrige seks ansatte hadde ikke arbeidet i etterspurt periode. Vi har derfor ikke timelister eller lønnslipper for disse.

Samtlige elleve utenlandske ansatte (ansatt i UAB Orange Group Baltic og Orange Helse gren) har nettolønnsordning. Disse arbeidstakerne har ikke tradisjonelle lønnslipper. Vi har i stedet fått excelfiler som viser hvordan lønnsutbetalingen er utregnet og hvordan lønnen er omregnet til euro. Disse filene kaller Orange Helse for «Sammenligning lønn».

Innkjøpsseksjonen har blitt forelagt A-meldinger. Der kan man se beløpene for betalt skatt på årsbasis. Det lar seg imidlertid ikke gjøre å sjekke timelistene opp mot lønnen for enkeltdager- uker eller måneder.

Vi har ikke gått nærmere inn i problemstillingene knyttet til innberetning av lønn og nettolønnsordning. I dokumentene «Sammenligning lønn» er et av feltene «netto timelønn før trekk». I et felt under står det imidlertid «avtaler om trekk i lønn ihht AML». Etter arbeidsmiljøloven, som vi går ut fra at det vises til, er det anledning til å gjennomføre en rekke trekk, pensjonstrekk, skattetrekk, trekk etter «forhåndsavtale» m.m. «Lønn ihht. AML» er derfor upresist og gjør det vanskelig å kontrollere hva trekkene går til å dekke.

I tabellen under er det satt opp en liste over den brutto timelønn som er oppgitt i timelistene og lønnslippene til de ansatte. I dette skjemaet er det også lagt inn oppgitt timelønn omregnet til estimert årslønn. Kolonnen «Årslønn tariff» oppgir minimumssatsene for hva den ansatte etter oppgitt ansiennitet skulle hatt etter tariff.

| Ansatt nummer | Stilling | Kontrakt | Ansiennitet | Timelønn | Estimert årslønn | Årslønn tariff | Kontrollert periode i 2015 |
|---------------|------------------------|---------------------------------|-------------|---|------------------------|--|----------------------------|
| Ansatt 1 | hjelpepleier | bpa hjemmesykepleie vikar | 0 | 203,20,- | 375.107,- | 316.300,- (KS/BK før) 319.000,- (KS/BK etter) | jan-feb, mai |
| Ansatt 2 | sykepleier | bpa vikar | 10 | 238,41,- | 440.105,- | 437.900,- (BK før) | jan-mar |
| Ansatt 3 | sykepleier | vikar | 10 | 238,41,- 241,93,- | 440.105,- 446.603,- | 437.900,- (BK før)446.600,- (BK etter) | jul-des |
| Ansatt 4 | sykepleier | hjemmesykepleie | 4 | 212,08,- 213,27,- | 391.500,- | 369.500,- (KS før) | mar-apr |
| Ansatt 5 | sykepleier | hjemmesykepleie vikar | 0 | 210,02,- | 387.697,- | 386.500,- (BK før) 387.700,- (BK etter) | nov-des |
| Ansatt 6 | sykepleier | bpa hjemmesykepleie | 4 | 210,58,- | 388.731,- | 369.500,- (KS før) | mar-apr |
| Ansatt 7 | pleieassistent | vikar | 0 | 154,93,- | 286.001,- | 274.700,- (KS/BK etter) | okt |
| Ansatt 8 | hjelpepleier | hjemmesykepleie | 0 | 203,20,- | 375.107,- | 316.300,- (KS før) 319.000,- (KS etter) | jan-jun |
| Ansatt 9 | assistent | bpa hjemmesykepleie vikar | 0 | 148,81,- | 274.703,- | 274.700,- (KS/BK etter) | okt-des |
| Ansatt 10 | sykepleier | hjemmesykepleie | 0 | 210,56,- | 388.694,- | 367.500 (KS etter) | jul-des |
| Ansatt 11 | sykepleier | hjemmesykepleie | 0 | 210,56,- | 388.694,- | 367.500 (KS etter) | jul-sep |
| Ansatt 12 | sykepleier | hjemmesykepleie vikar | 8 | 212,08,- 213,27,- | 391.500,- 393.696,- | 386.000,- (KS før) 404.400,- (BK før) | feb-mar |
| Ansatt 13 | hjelpepleier | hjemmesykepleie | 0 | Fastlønn Omregnet timelønn: 178,44,- | 329.400,- | 319.000,- (KS etter) | des |
| Ansatt 14 | personlig assistent | bpa | 0 | 160,- | 295.360,- | 274.700,- (KS etter) | jul |

«Før» og «etter» under kolonnen «Årslønn tariff» indikerer lønn før og etter lønnsjustering 01.05.2015. Årsaken til at det enkelte ganger er oppgitt «før» og andre ganger «etter» henger sammen med hvilke måneder som har vært undersøkt. «KS» står for minstelønnsseter som følger av KS-avtalen, mens «BK» står for minstelønnsseter som følger av «Lokal stillingsoversikt» i Bergen kommune. Ansatte som arbeider som vikarer for Bergen kommune, skal ha lønn etter minstelønnssetene etter ansiennitet som gjelder for Bergen kommune. Ansatte som arbeider i kontraktene som gjelder hjemmesykepleie og bpa, skal ha lønn etter minstelønnssetene for KS.

Som vi ser av tabellen, har ansatt 5 fått 3 kroner for lite etter årslønn. Dette kan skyldes ulike regnemetoder. Ansatt 12 har fått for lav timesats etter Bergen kommunes lønnslist. Dette gjelder imidlertid kun hvis hun i perioden har arbeidet som vikar. Hvis hun kun har arbeidet i hjemmesykepleiekontrakten, har hun fått høyere enn minstesats etter KS-avtalen.

For den samme ansatte, er det oppgitt i vedlegget «Sammenligning februar 2015» at en årslønn på 377.000 er lagt til grunn for tabell 7150 og skatteprosent. Dette er lavere enn den reelle årslønnen etter omregning fra timelønn. Det er usikkert om dette er av betydning, siden den ansatte ikke nødvendigvis jobber 100 % i løpet av et år.

Leverandørens kommentarer

Den aktuelle ansatte (ansatt 12) har fått feil lønnsats 5 timer i februar 2015, da hun kun har hatt en vikarvakt. De aktuelle timene er etterjustert, og den ansatte har fått utbetalt 33,85 NOK.

Orange Helse oppgir at de stiller seg uforstående til at Innkjøpsseksjonen synes excelfilene for lønn er vanskelig å forstå for de utenlandske ansatte, da de uoppfordret har sendt inn A-meldinger for de ansatte for 2015.

Konklusjon

Det ble funnet mindre avvik når det gjelder timelønn etter tariff. Avviket skal være etterbetalt.

Når det gjelder formuleringen «Lønn ihht. AML» i excelfilen som viser lønn, finner vi dette upresist og synes det er vanskelig å kontrollere hva trekkene går til å dekke. Orange Helse har foreslått at de kan ta ut ytterligere informasjon fra sine systemer for å legge til rette for at vi kan kontrollere dette nærmere. Av ressursmessige årsaker har vi valgt å ikke gå nærmere inn i dette i denne omgang.

5.8.3 Lønnstillegg

Ved gjennomgang av lønnslistene når det gjelder tillegg, vil vi kun kommentere de avvik vi har funnet. Tillegg som vi finner at er betalt – som kveldstillegg, nattillegg og helgetillegg, vil ikke bli kommentert.

Kontrollkriterier

Delt dagsverk: I Hovedavtalen til KS er «delt dagsverk» regulert i punkt 5.5. Her står det:

«Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag [...] forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer».

Overtid: Hvis en arbeidstaker arbeider utover avtalt arbeidstid, vil det etter aml. § 10-6 første ledd, regnes som overtid. I § 6 i Hovedavtalen til KS står det at:

«pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid».

Bakvakt: I henhold til hovedtariffavtalen KS punkt 4.3.2.1, skal:

«underordnet vakt» ha tillegg for kvelds- og nattjeneste [...] samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring [...].

Observasjoner

Vi har funnet 74 tilfeller der ansatte i Orange Helse har arbeidet delte dagsverk. Den ansatte arbeidet da eksempelvis fra kl. 7.15-14.45, hadde deretter pause, og gikk på vakt igjen fra eksempelvis kl. 20.45-23.00. Vi kan ikke se at de ansatte har fått betalt ulempetillegget på 1 time ekstra ved bruk av delt dagsverk.

Vi har funnet to tilfeller der arbeidstaker arbeidet dobbelvakter, uten at vi kan se at vedkommende ble kompensert med overtidsbetaling. Ved dobbelvakter går vi ut fra at arbeidet ikke er å regne som ordinær arbeidstid, og at arbeidstaker derfor burde vært kompensert. Vi har ikke bedt om å få tilsendt arbeidsplaner fra Orange Helse. Med den informasjon vi har hatt tilgjengelig, har det ikke vært mulig å kontrollere om tilfellene hvor arbeidstakere arbeider opp mot 12,5 er avtalt på forhånd.

I timelistene benyttes begrepet «bakvakt» ved flere anledninger. Ifølge Orange Helse benyttes koden bakvakt i vikaravtalen på «*hvilende nattevakt*» som følger hovedtariffavtalen KS. Innkjøpsseksjonen kan ikke se at de ansatte får de nevnte ulempetillegg som de har krav på når de er bakvakt/underordnet vakt.

I tabellen under er en oversikt over de tilfeller av manglende lønnstillegg som vi har funnet.

| Ansatt nummer | Avvik | Dato i 2015 |
|---------------|---|---------------------|
| Ansatt 1 | 11 tilfeller av delt dagsverk uten kompensasjon | mars-april |
| Ansatt 2 | 9 tilfeller av delt dagsverk uten kompensasjon | mars-april |
| Ansatt 3 | Ikke fått tillegg for bakvakt | 02.10, 15.10, 31.10 |
| Ansatt 4 | Ikke fått tillegg for bakvakt | 17.02 |
| Ansatt 5 | Ikke fått tillegg for bakvakt | 18.10, 20.11, 26.11 |
| Ansatt 6 | 42 tilfeller av delt dagsverk uten kompensasjon | august-desember |
| Ansatt 7 | 12 tilfeller av delt dagsverk uten kompensasjon | februar-mars |

Leverandørens kommentarer

Orange Helse har lagt fram avtale med de tillitsvalgte i Bedriftsklubben, der det framkommer at de ansatte ønsker å arbeide delte dagsverk.

I punkt 6 i «Protokoll vedr.retningslinjer om arbeidstid» tilsendt av Orange Helse på e-post 22.04.2016, har Orange Helse avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstid med tillitsvalgte. Her står det at «Arbeid utover 12,5 timer utløser overtid».³³

Orange Helse har ikke vært klar over plikten til å betale tillegg for bakvakt på natt. Selskapet har oppgitt at de snarest vil iverksette en gjennomgang og etterregulere timene der det er aktuelt. Det oppgis videre at Bergen kommune ikke har gitt selskapet informasjon om dette.

Konklusjon

Innkjøpsseksjonen kan ikke se at de ansatte har fått betalt ulempetillegget på 1 time ekstra ved bruk av delt dagsverk. Det vil bli stilt krav om at Orange Helse gjennomgår sine lønnslistene og etterbetaler ansatte som har arbeidet delt dagsverk for Bergen kommune.

Innkjøpsseksjonen vil be Orange Helse om å sjekke om arbeidstakere har fått for lite overtidsbetalt. Når arbeidet ikke inngår i en arbeidsplan/turnusplan, og dermed ikke kan regnes som ordinær arbeidstid, skal arbeidstakerne ha overtidsbetalt også før det er gått 12,5 timer. Dette gjelder selv om det foreligger en avtale om gjennomsnittsberegning i bunn.

Tariffavtalene til Bergen kommune er en krevende materie. Innkjøpsseksjonen vil vurdere om det er mulig å gjøre informasjonen enklere og mer tilgjengelig for våre leverandører. Et slikt arbeid må imidlertid koordineres og gjøres i samarbeid med HR-seksjonen og Byrådsavdeling for helse og omsorg.

³³ Se kapittel om arbeidstid for nærmere redegjørelse for gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

5.9 Overholder leverandøren arbeids- og hviletidsbestemmelsene?

Kontrollkriterium

I henhold til forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, har Bergen kommune kontraktsfestet at arbeidstidsbestemmelser skal være i henhold til «*gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje*». Etter § 5 i forskriften skal det stilles krav om *minste arbeidstid*. Med minste arbeidstid menes at en gjennom tariffavtaler kan bli enige om lavere timeantall enn arbeidsmiljølovens bestemmelser. Der tariffavtalen gir gunstigere arbeidstid for arbeidstakerne, skal den gjelde.³⁴

Det følger for øvrig av forskrift om utsendte arbeidstakere § 2 første ledd bokstav a) at kapittel 10 i arbeidsmiljøloven, som gjelder arbeidstid skal gjelde også for utsendte arbeidstakere.

Når det gjelder helsevikaravtalen, vil også likebehandlingsreglene ved utleie fra bemanningsbyrå (jf. aml § 14-12 a) komme til anvendelse. Her står det at «Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder a) «*arbeidstidens lengde og plassering [...]*». Når det her står «*minst*», innebærer det at arbeidstakerne kan ha bedre ordninger enn det som gjelder hos innleier.

Enkelte bestemmelser som gjelder arbeidstid er kontraktsfestet i helsevikaravtalen. I bilag 1 og 2 (bidfil fra Mercell) punkt 2.17 Arbeidstid, står det:

«Leverandør er ansvarlig overfor oppdragsgiver for at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser overholdes, herunder skal leverandør ha kontrollsystemer som sikrer dette». Videre følger av punkt 2.18 Arbeidstid at: «*Leverandør skal være ansvarlig for at vikarene informeres om arbeidsmiljølovens bestemmelser, videre skal vikarene pålegges å følge bestemmelsene*». Derneft i punkt 2.19 Arbeidstid: «*Forespørsel om ekstraarbeid som er i konflikt med arbeidsmiljøloven, skal avvises*».

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager (jf. § 10-4 Alminnelig arbeidstid). I § 10-5 gis det imidlertid anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden: Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan etter annet ledd:

«skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke».

³⁴ <https://www.anskaffelser.no/sosial-dumping/ofte-stilte-sporsmal/hva-menes-med-minste-arbeidstid>.

Orange Helse har oppgitt at de har avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med tillitsvalgte etter aml § 10-5 annet ledd. I punkt 6 i «Protokoll vedr.retningslinjer om arbeidstid» tilsendt av Orange Helse på e-post 22.04.2016, har Orange Helse avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstid med tillitsvalgte og avtalt at det er anledning til å arbeide «*delt dagsverk*» oftere enn når det «*unntaksvis er nødvendig*». Protokollen er ikke datert.

I nevnte protokoll med de tillitsvalgte oppgis det at:

«samlet arbeidstid ikke må overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Jobb utover det må vurderes og godkjennes. Arbeid utover 16 timer per dag/mer enn 16 timer på rad er ikke tillatt (inkludert overtid). Det er videre forbudt å jobbe mer enn 16 timer sammenhengende inkl overtid. Det er ikke tillatt å jobbe mer enn 54 timer per uke. Dersom personell er på arbeid i mer enn 7 uker, kan man jobbe maksimalt 48 timer per 7 dager.

Når det gjelder daglig og ukentlig arbeidsfri, reguleres det av aml. § 10-8. Hovedregelen er at «*Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer*». I tredje ledd står det imidlertid at tillitsvalgte som er bundet av tariff, skriftlig kan avtale unntak fra dette. I tidligere nevnte protokoll med tillitsvalgte, står det at:

«Arbeidstaker må hvile minst 8 timer mellom skift [...] og må ha minst 28 timer fri sammenhengene [sic] i løpet av en uke (mandag til søndag)».

Avtalen er i henhold til minstehviletiden i aml. § 10-8 (3).

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven, er at arbeidstaker som arbeider på en søndag, skal ha fri påfølgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan imidlertid skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag. Orange Helse har avtalt følgende med tillitsvalgte i «Protokoll vedr. retningslinjer om arbeidstid»:

«Arbeidstaker kan jobbe 3 søndager på rad. Det må hviles hver fjerde søndag».

Observasjoner

Det har vært svært ressurskrevende å sjekke om arbeidstidsbestemmelsene har vært overholdt for de ansatte vi har kontrollert. Årsaken er at timelistene er utformet per oppdrag. Hver enkelt timeliste har vært satt opp kronologisk, men kun for det enkelte oppdrag. Det har derfor vært nødvendig å sammenstille alle timelistene kronologisk i én tabell per ansatt.

Vi har undersøkt 12 av de 20 ansatte i vårt utvalg med tanke på arbeidstid. Syv av de ansatte hadde ikke arbeidet i den periode vi etterspurte, og en hadde fastlønn.³⁵

Som nevnt under kapittelet som omhandler lønn, har vi funnet 74 tilfeller der den ansatte arbeider delte dagsverk. I tillegg har vi registrert en rekke tilfeller der ansatte går på vakt to ganger samme

³⁵ Den ansatte med fastlønn ble det ikke levert timeliste for. Vi har ikke etterspurert denne, da lønnslipp ser grei ut.

dag, men der det er minimum 8 timer hviletid i mellom. Siden dette er tillatt etter det som er avtalt, er de ikke regnet med i oversikten over «delt dagsverk» eller registrert som avvik i tabellen under.

Som vi ser av tabellen under, har vi funnet brudd når det gjelder søndagsfri/helligdagsfri i seks tilfeller i de kontrollerte perioder. Bruddene gjelder fire ulike ansatte. De ansatte har arbeidet 9, 8, 6,4, 4, og 4 søndager på rad. I to av tilfellene er det tale om arbeidsutførelse på henholdsvis 10 og 15 min. inn i søndagen (nattestid).

Som vi ser i tabellen under, har vi funnet brudd også når det gjelder daglig arbeidsfri. De ansatte det gjelder har jobbet først dagvakt fra kl. 07.30 til ca. kl. 15.00. De har deretter kommet tilbake på jobb etter drøye seks timer og jobbet nattevakt fra ca. kl. 21.30 til kl. ca. 07.30 neste morgen.

Samtlige opplistede avvik er brudd på arbeidsmiljølovens § 10-8 (3) og (4):

| Ansatt nummer | Brudd på søndagsfri | Periode for brudd | Brudd på regelverk | Brudd på daglig og ukentlig arbeidsfri | Periode for brudd | Brudd på regelverk | Kontrollert periode i 2015 |
|---------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|---|---|----------------------|----------------------------|
| Ansatt 1 | 9 søn- helligdager på rad | jan-feb | aml § 10-8 (4) | Nei | | | jan-feb, mai |
| Ansatt 2 | Nei | | | Kun 6 t. 45 min. hvile mellom to fulle vakter, hvorav en nattevakt på 10 t. | 08.-09.02 7.30-15.00 21.45-07.45 | aml § 10-8 (3) | jan-mar |
| Ansatt 3 | 6 søndager på rad | jul-aug | aml § 10-8 (4) | | | | jul-des |
| | 4 søndager på rad | sep-okt | aml § 10-8 (4) | Kun 6 t.15 min. hvile mellom to fulle vakter, hvorav en nattevakt på 10 t. | 13.-14.07 07.30-15.15 21.30-07.30 | aml § 10-8 (3) | |
| | 8 søndager på rad | okt-des | aml § 10-8 (4) | Kun 6 t. 15 min. hvile mellom to vakter, hvorav en nattevakt på 10 t. | 05.10 07.30-14.30 21.45-07.30 | aml § 10-8 (3) | |
| Ansatt 4 | 4 søn- helligdager på rad | april-mai | aml § 10-8 (4) | Nei | | | jan-jun |
| Ansatt 5 | 4 søn- helligdager på rad | desember | aml § 10-8 (4) | Nei | | | okt-des |
| Ansatt 6 | Nei | | | Kun 7 t. hvile mellom to vakter, hvorav en nattevakt på 9 t. 45. min. | 15.-16.02 07.30-15.00 22.00-07.45 | | feb-mar |

Leverandørens kommentarer

Orange Helse oppgir at de bruddene vi har funnet som gjelder hviletid forekommer i vikaravtalen, og ikke i hjemmesykepleieavtalen. Dette skyldes at Orange Helse har gode turnusplanleggingssystemer (VISMA) som ivaretar planlegging av turnus i hjemmesykepleien. Orange Helse oppgir at selskapet er i ferd med å implementere systemforbedringer som sikrer full sporbarhet og logg over avvik som har funnet sted, samt varslinger om brudd som er nært forestående. De nye systemene vil ifølge Orange Helse føre til kraftig innskjerping av selskapets rutiner, samt at endringene vil sikre registrering av korrekt arbeidstid for ansatte på et tidligst mulig tidspunkt.

Praksisen om delt dagsverk gjelder kun ansatte som kommer inn under kategorien pendlende personell under hjemmesykepleieavtalen. Ordningen med delte dagsverk er innført etter ønske fra de ansatte og etter avtale med klubben i Orange Helse.

Orange Helse oppgir at gjennomsnittlig arbeidstid for ansatte som jobber for Bergen kommune er 44 timer i uken. Orange Helse oppgir at:

«Utenlandske arbeidstakere følger rotasjon der de er 4 uker i Norge, og 2 uker hviletid i hjemlandet. Etter ønske fra den ansatte er det 3 uker i Norge og 3 uker i hjemlandet».

Når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid, argumenterer Orange Helse for at denne ordningen er et gode for de ansatte og at den dermed ikke er i strid med likebehandlingsreglene:

«Hvorvidt en ordning anses som en fordel eller ulempe [...] vil kunne fortone seg ulikt for vikarer som pendler versus faste ansatte som bor i Bergen. Man må her skille mellom objektivt bedre og subjektivt bedre betingelser sett fra vikarenes ståsted – likebehandlingsprinsippet er på ingen måte til hinder for at det innføres arbeidstidsordninger som innleid personale har anmodet om av hensyn til sin pendlerstatus. [...] Det rettslig viktige ved bedømmelsen av om kravet til likebehandling er oppfylt, er at det må foretas en helhetlig vurdering av om den innleide arbeidstakeren minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse om arbeidstakeren var direkte ansatt hos innleier. Likebehandlingsprinsippet skal verne innleide arbeidstakere mot dårligere arbeidsvilkår, prinsippet er ikke til hinder for at det avtales alternative ordninger som anses kvalitativt like gode som de ordninger som de faste ansatte har.

Det vil si at den innleide arbeidstaker kan arbeide på arbeidstidsordninger som avviker fra det som finnes hos innleier, så sant denne arbeidstidsordningen minst er like fordelaktig for arbeidstaker som ordningen for innleiers faste ansatte».

Konklusjon

Innkjøpsseksjonen vurderer bruddene på daglig arbeidsfri, inkludert søndagsfri, som avvik, som synes å skyldes systemsvikt. Så vidt vi kan se, har ikke Orange Helse et godt nok teknisk system til å overholde arbeidstidsbestemmelsene. Manuell kontroll er nærmest umulig og svært tidkrevende.

Vi finner at dette er et brudd på vikaravtalens bilag 1 og 2 (bidfil fra Merzell) punkt 2.17, hvor det står at: «*Leverandør er ansvarlig overfor oppdragsgiver for at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser overholdes, herunder skal leverandør ha kontrollsystemer som sikrer dette*».

Innkjøpsseksjonen mener at Orange Helses argumentasjon når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid er overbevisende. Vi tolker regelverket slik at Orange Helse har anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, under gitte vilkår. I tillegg til de vilkår som framgår av aml § 10-5, må det ligge en arbeidsplan i bunn, slik at arbeidstaker har forutsigbarhet med tanke på når fleksibiliteten (eller eventuelle friperioder) tas ut. Det innebærer at eksempelvis ringevikarer, som ikke har denne forutsigbarheten, ikke kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Det skal videre godtgjøres at en slik avtale er til gunst for – og etter ønske fra arbeidstaker(ne). Dette er nødvendig for at formålet med likebehandlingsreglene skal kunne oppfylles ved at vikarer *minst* sikres de vilkår som ellers ville kommet til anvendelse.

Orange Helses ansatte skal etter avtalen med Bergen kommune ha ulempetillegg for ordningen med delt dagsverk. Når det gjelder avtale om avvikende arbeidstid, der delte dagsverk ikke kun benyttes når det unntaksvis er nødvendig (jf KS-avtalen), tolker vi regelverket slik at Orange Helse har anledning til å avtale avvikende arbeidstid, så fremt dette er til gunst for – og etter ønske fra - arbeidstakerne.

Konklusjon og tiltak

Formålet med etterkontrollen har vært å undersøke lønns- og arbeidsvilkår i de avtaler Bergen kommune har med Orange Helse. Kontrollen omfatter tema som fremgår av forskrift om lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og andre lover og forskrifter som gjelder for enhver som utfører arbeid i Norge. I tillegg har en i kontrollen funnet bestemmelser i arbeidskontraktene om konfidensialitet/begrensning i de ansattes yringsfrihet som er så omfattende at det ikke fremstår som proporsjonalt, det vil si at begrensningen går lenger enn det som trengs for å ivareta andre, presserende samfunnsbehov. Begrunnelsen for å omtale disse funnene, fremgår av pkt. 2.3 i rapporten.

Etter gjennomgang av dokumentasjon som er stilt til rådighet av Orange Helse, er hovedinntrykket at ansatte som arbeider i samme selskap, på samme arbeidssted, ansettes på ulike vilkår. På sentrale punkter ser vi at de litauiske avtalene gir dårligere betingelser enn det som følger av norsk rett.

Når det gjelder arbeidsavtalene, mener Innkjøpsseksjonen at det kan reises tvil om de utenlandske ansatte er kjent med forhold av vesentlig betydning (jf. aml § 14-6 første ledd) som følge av den avtalestruktur selskapet har opprettet. Vi kan ikke se at det er avtalt i studieavtalen at de ansatte selv skal bekoste språkstudiene eller reise- og bokostnadene. Når de ansatte noen måneder senere inngår arbeidsavtalen og trekkavtalen, er de allerede i et økonomisk avhengighetsforhold til arbeidsgiver og kjent med at et brudd på bindingstiden kan medføre at hun/han må ha tilgjengelig 36.000,- NOK (eller mer) for utbetaling fem dager senere. Når gyldigheten av trekkavtalen kan trekkes i tvil, mener Innkjøpsseksjonen at det kan være relevant å stille spørsmål ved om de ansatte har fått tariff lønn.

Orange Helse anfører at vi har misforstått innholdet i avtalene og at vi bokstavfortolker disse. De mener at vi ikke ser i hvilken sammenheng teksten er skrevet. Videre oppgis det at selskapet ikke har praktisert avtalene slik det står skrevet. Samtidig oppgis det at avtalene er så omfangsrike som de er, fordi de er skrevet ut fra en litauisk rettstradisjon. I Litauen, og i mange andre land, er det ifølge Orange Helse vanlig med mer detaljregulering i avtaler.

Avtaledokumentene har etter Innkjøpsseksjonens vurdering i så fall et gjennomgående tolkningsproblem. Hvis avtaletekstene etter litauisk rett er detaljregulert, reagerer vi på at teksten inneholder så mye informasjon som skal være gjenstand for tolkning, og flere avsnitt som er i direkte motstrid med hverandre (eksempelvis om hvilket lands rett som har forrang, om de ansatte skal betale for studier og reiser eller ikke m.m.).

Når det gjelder timelønnsatsene for Orange Helses ansatte, har vi kun funnet mindre avvik. Tilleggene for bakvakt, som vi fant at ikke var betalt, har Orange Helse oppgitt at de vil etterjustere. Selskapet var ikke klar over at de ansatte hadde rett på tillegg for bakvaktsordning. Når det gjelder tillegg for delt dagsverk, er Orange Helse uenig i at dette tillegget skal betales. Bergen kommune vil derfor fremsette krav om at arbeidstakerne etterbetales det de har til gode. Når det gjelder overtidsbetaling, ber vi om at Orange Helse selv undersøker om ansatte har fått for lite utbetalt. Orange Helse kan ikke på generelt grunnlag avtale at arbeidstakere ikke skal ha overtidsbetalt før det har gått 12,5 timer.

Innkjøpsseksjonen har videre funnet avvik når det gjelder hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette bør sees i lys av at selskapet har avtalt seg ned til et minimum av det som tillates etter arbeidsmiljøloven. Orange Helse har på eget initiativ lagt fram en beskrivelse av hvordan de vil forbedre sine systemer og rutiner for arbeidstidskontroll.

Orange Helse har stilt dokumentasjon til rådighet for Innkjøpsseksjonen, og har sendt tilleggsinformasjon etter korte frister. Selskapet har også ønsket å legge fram ytterligere materiale der Innkjøpsseksjonen har gitt uttrykk for at materialet har vært vanskelig å tolke.

I tabellen på neste side har vi oppsummert de avvik som har blitt avdekket gjennom kontrollen. I kolonnen «Resultat» oppgis det hvilke punkter som vil være gjenstand for videre oppfølging med leverandøren, hvilke punkter som allerede er rettet og hvilke punkter som vil medføre interne tiltak i Bergen kommune.

| Sjekkpunkter | Resultat | Tiltak Orange Helse | Tiltak Bergen kommune |
|---|---|---|---|
| 1. Har Orange Helse innrapportert alle vikarer? | Mindre avvik som er forklart. | Ingen tiltak. | Gjennomgang av internkontrollrutinene for registrering av vikarer. |
| 2. Har de ansatte på vikaravtalen bestått språkkurs? | Kontraktskrav upresist formulert. Vanskelig å konkludere. | Ingen tiltak. | Bergen kommune bør stille språkkrav som er mulig å kontrollere etter objektive standarder. |
| 3. Har sykepleierne gyldig norsk autorisasjon? | Ingen avvik. | Ingen tiltak. | Ingen tiltak. |
| 4. Benyttes det underleverandører i vikaravtalen og har kravet fungert etter hensikten? | Mindre avvik rettet, men kravet har ikke fungert etter hensikten. | Ingen tiltak. | Bergen kommune bør utrede og vurdere andre kontraktskrav. |
| 5. Har de ansatte pensjonsordning? | De ansatte skal ifølge leverandør ha pensjon etter OTP-loven. OTP-loven gjelder ikke for utstasjonerte | Ingen tiltak. | Bergen kommune bør utrede og vurdere kontraktskrav som krever tjenestepensjonsavtale for ansatte. |
| 6. Har de ansatte arbeidsavtaler? | Samtlige ansatte har arbeidsavtaler. | Ingen tiltak. | Ingen tiltak. |
| 7. Tilfredsstiller arbeidsavtalene de minimumskrav som følger av arbeidsmiljøloven? | For Orange Helses ansatte er arbeidsavtalene ok. For UAB Orange Group Baltic og Orange Helse grens ansatte, har ikke de ansatte blitt informert om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet når de inngikk studieavtalen. Når den ansatte senere inngår arbeidsavtalen, er hun/han allerede i et økonomisk avhengighetsforhold til arbeidsgiver. Arbeidstakernes ytringsfrihet vurderes videre til å være uforholdsmessig begrenset. Det kan stilles spørsmålstegn ved gyldigheten ved flere sider av arbeidsavtalen. | Orange Helse er blitt forespurt om å endre avtaletekstene, slik at de er i overensstemmelse med oppgitt praksis, og slik at tekstens ordlydsforståelse ikke like lett kan misforstås. | Bergen kommune bør vurdere om det vil være mulig og hensiktsmessig i fremtidige kontrakter å ta inn gjennomskjærende bestemmelser som gjør det mulig å kreve endring av inngåtte avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom disse inneholder bestemmelser som fremstår som uakseptable i det norske arbeidslivet. Dette vil være bestemmelser som anses som sterkt urimelige ut fra norsk rettsstandard, eller som ugyldige fordi de ikke er forenlige med grunnleggende menneskerettigheter eller med innholdet i relevante internasjonale konvensjoner. |
| 8. Får ansatte den lønn de har krav på? | Mindre avvik når det gjelder timelønn etter tariff. Trekkene i lønn er upresist formulert og dermed vanskelig å kontrollere. De ansatte har ikke fått utbetalt tillegg for bakvakt og delt dagsverk. Usikkert om ansatte har fått riktig overtidsbetalt. | Orange Helse har oppgitt at de vil betale tillegg for bakvakt Orange Helse skal ihht kontrakten etterbetale tillegg for delt dagsverk og eventuell manglende overtidsbetaling | Bergen kommune vil vurdere om informasjon om tariffbestemmelsene kan gjøres enklere tilgjengelig for våre leverandører. Innkjøpsseksjonen vil sende krav til leverandør om at tillegg for delt dagsverk og overtidsbetaling blir etterbetalt til de ansatte |
| 9. Overholder leverandøren arbeids- og hviletidsbestemmelser? | Systematiske avvik når det gjelder daglig arbeidsfri og søndagsfri | Orange Helse er i ferd med å utbedre systemer og rutiner for arbeidstidskontroll | Bergen kommune vil vurdere om informasjon om tariffbestemmelsene kan gjøres enklere tilgjengelig. |

