

## NYE LOVREGLER OM SOLIDARANSVAR FOR LØNN

av advokat Torkel Tveit



Stortinget har nå vedtatt en endring i Allmenngjøringsloven (§ 13) om solidaransvar for lønn ved underentreprise og innleie av arbeidskraft. Arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn, overtidsgodtgjørelse og feriepenger fra egen arbeidsgiver, kan kreve utbetaling fra oppdragsgivere lenger oppe i kontraktskjeden. Reglene trådte i kraft 1.1.2010. Hovedformålet med tiltaket er å hindre sosial dumping. Det er antatt at solidaransvaret vil bidra til å sikre at utenlandske arbeidere på tjenesteoppdrag i Norge får utbetalt den lønn de har krav på. Også norske arbeidstakere kan imidlertid gjøre solidaransvaret gjeldende.

Arbeidstakerorganisasjonene har ønsket lovvedtaket velkommen. De viser til rapporter fra Arbeidstilsynet om tilfeller hvor arbeidstakere ikke får betalt den lønn de har krav på etter allmenngjøringsreglene. Arbeidsgiverorganisasjonene mener på sin side at solidaransvaret vil være for økonomisk og administrativt byrdefullt for oppdragsgiver. De har også pekt på at vedtaket kan ramme mindre aktører, fordi oppdragsgivere nå vil få nok en grunn til å foretrekke underentreprenører som er store og søkegode.

### Hvem kan arbeidstaker rette sitt lønnskrav mot?

Dersom arbeidstakeren ikke får utbetalt lønn, overtidbetaling eller feriepenger fra egen arbeidsgiver, kan solidaransvaret gjøres gjeldende mot alle oppdragsgivere oppover i kontraktskjeden. Arbeidstaker trenger ikke rette kravet mot arbeidsgivers oppdragsgiver, men står fritt til å velge blant alle oppdragsgivere over egen arbeidsgiver. Solidaransvaret gjelder ikke overfor byggherren. Arbeidstaker kan således kun rette lønnskravet mot leverandører. Lovgiver var i tvil om byggherren burde omfattes, men fant det avgjørende at leverandøren, og ikke byggherren, oftest hadde best kunnskap om underleverandørers fagområde og virksomhet. Departementet har imidlertid fått en forskriftshjemmel som gir mulighet til å utvide ansvaret til å omfatte byggherren dersom det viser seg at unntaket fører til omgåelse av regelverket.

### Hvilke lønnskrav er omfattet av solidaransvaret?

Solidaransvaret gjelder krav på lønn, overtidbetaling og feriepenger etter de såkalte allmenngjorte områder. Med allmenngjorte områder menes områder der inngåtte tariffavtaler skal gjelde for alle som driver innen bransjen. Per i dag er det vedtatt allmenngjøring for byggebransjen i hele landet, elektrofag innenfor Oslo og Akershus, enkelte petroleumsanlegg på land, og skips- og verftsindustrien i hele

landet. Solidaransvaret gjelder altså bare for lønnskrav innenfor disse allmenngjorte områdene. Det er også viktig å presisere at krav utover minstenivå etter allmenngjort tariffavtale heller ikke er dekket av solidaransvaret.

Solidaransvaret gjelder kun lønnskrav for arbeid utført i det aktuelle kontraktsforholdet.

Lønn som arbeidstaker har opptjent hos underleverandør i tilknytning til andre oppdrag i samme periode, faller således utenfor.

### **Når kan solidaransvaret gjøres gjeldende?**

Solidaransvaret er utformet som en selvskyldnerkausjon. Det vil si at solidaransvaret kan gjøres gjeldende så snart arbeidstakers lønn ikke blir utbetalt som den skal ved lønnsforfall. Arbeidstaker kan da rette kravet mot en valgfri oppdragsgiver oppover i kontraktskjeden. Det er ikke et vilkår at arbeidstaker først har forsøkt å inndrive kravet hos egen arbeidsgiver.

Det er ikke sagt noe i regelverket om at arbeidstaker må dokumentere sitt lønnskrav når solidaransvaret gjøres gjeldende. I lovforarbeidene er det imidlertid fremhevet at arbeidstaker bør gi oppdragsgiver kopi av arbeidsavtale, lønnslipp, timelister, kontoutskrift eller eventuell annen relevant dokumentasjon, slik at oppdragsgiver raskt kan fastslå solidaransvarets omfang. Slik dokumentasjon er likevel ikke gjort til et eget vilkår for å gjøre ansvaret gjeldende. Dersom oppdragsgiver bestrider kravet på grunn av manglende dokumentasjon, må imidlertid vedkommende arbeidstaker forfølge kravet på vanlig måte, eventuelt for domstolene (hvor kravet uansett må dokumenteres).

### **Hva er arbeidstakers frist for å gjøre ansvaret gjeldende?**

Det følger av de nye reglene at arbeidstaker må fremme et skriftlig krav overfor solidaransvarlig innen 3 måneder etter lønnens forfallsdato. Fristen avbrytes først når kravet er kommet frem til solidaransvarlig. Dersom fristen oversittes, taper arbeidstaker rett til dekning av lønn som er forfalt mer enn 3 måneder før kravet ble fremmet.

### **Hva er oppdragsgivers frister ved mottak av krav?**

En oppdragsgiver som mottar krav fra arbeidstaker etter solidaransvaret, skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Videre skal oppdragsgiver snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet, slik at man unngår fare for dobbeltbetaling.

### **Forholdet til lønnsgarantiordningen**

Dersom det er åpnet konkurs hos underleverandør, kan dennes arbeidstakere kreve utestående lønnskrav dekket etter statens lønnsgarantiordning. I konkurstilfellene legger lovforarbeidene til grunn at arbeidstaker må rette alle krav på lønn- og feriepengar som på dette tidspunktet ikke er dekket verken av arbeidsgiver eller eventuell solidaransvarlig, mot den statlige lønnsgarantiordningen. Arbeidstaker kan med andre ord ikke velge om kravet skal rettes mot lønnsgarantiordningen eller en solidaransvarlig.

### **Regressmuligheter?**

Den oppdragsgiver som utbetaler lønn mv. som følge av solidaransvaret, kan selvsagt kreve regress av arbeidstakerens arbeidsgiver. I mange tilfeller vil det imidlertid være vanskelig å inndrive et slikt regresskrav om man ikke har garantier eller vederlag som kan motregnes. Den arbeidsgiver som har misligholdt vil gjerne ikke være søkegod, og særlige problemer kan tenkes om han er lokalisert i utlandet.

Dersom den arbeidsgiver regresskravet rettes mot går konkurs, kan oppdragsgiver som har utbetalt lønn etter solidaransvaret fremme et regresskrav mot NAV Lønnsgaranti etter lønnsgarantiordningen.

I lovforarbeidene er det lagt til grunn at den oppdragsgiver som må dekke



lønnskravet, også kan søke regress hos de øvrige solidaransvarlige oppdragsgivere, slik at tapet kan fordeles likt blant disse. Dette oppgjøret må følge de alminnelige regler om regress mellom samkausjonister. Det vil ikke være riktig at arbeidstaker skal kunne velge hvilken oppdragsgiver som endelig skal bære tapet.

### Unntak for misbrukstilfeller?

I bestemmelsene er det gjort et unntak fra rett til dekning etter solidaransvaret dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig. Unntaket er for eksempel aktuelt dersom arbeidstakeren har tatt arbeid hos en arbeidsgiver han eller hun visste var ute av stand til å utbetale lønn etter allmenngjøringsforskrifter i den hensikt å motta lønn fra solidaransvarlig, eller der det er avtalt ulønnet arbeid hos arbeidsgiver

### Hvordan kan oppdragsgivere sikre seg mot solidaransvaret?

Oppdragsgivere og entreprenører som er involvert i virksomhet der allmenngjorte tariffavtaler gjelder, bør innføre gode kontrollrutiner, slik at man i størst mulig grad eliminerer den risikoen som solidaransvaret innebærer. Det kan være tale om betydelige summer med ansvar for flere måneders lønn for et stort antall ansatte hos underleverandør.

En viktig forholdsregel er selvsagt at man kun benytter seriøse underleverandører og gjerne krever dokumentasjon for ansattes lønnsvilkår før kontrakt inngås. Det bør også tas inn i kontrakten at ansatte hos underleverandør (og dennes underleverandører) minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjorte tariffavtaler. Slike klausuler har imidlertid liten verdi om vedkommende underleverandør ikke er søkegod. De bør derfor kombineres med kontraktsbestemmelser som gir sikkerhet for oppgjør av et regresskrav. Eksempel på dette kan være rett til garanti for lønnskrav (bankgaranti), og rett til å holde tilbake deler av vederlaget inntil oppdraget er avsluttet og 3 måneders fristen for fremsettelse av krav fra arbeidstaker er utløpt.



For ytterligere informasjon ta kontakt med  
Torkel Tveit,  
[torkel.tveit@steenstrup.no](mailto:torkel.tveit@steenstrup.no),  
tlf. 41 91 67 43

