

Tillämpningsstöd: Arbetsrättsliga villkor vid upphandling

GÄLLER FÖR ARBETE SOM UTFÖRS I SVERIGE



Innehåll

INLEDNING	4
Om tillämpningsstödet	4
Om arbetsrättsliga villkor i upphandlingsreglerna	4
Vilket kollektivavtal ska Villkoren utgå ifrån?	5
TILLÄMPNING AV DE SÄRSKILDA KONTRAKTSVILLKOREN	6
1. LEVERANTÖRENS ÅTAGANDE	7
1.1 Kontraktsvillkorens tillämpningsområde	7
1.2 Lön, semester och arbetstid	7
1.3 Arbetstagare	8
1.4 Underleverantörer	8
2. JUSTERING AV VILLKOREN UNDER KONTRAKTSTIDEN	9
3. HUR VILLKOREN KAN FULLGÖRAS	10
4. UPPFÖLJNING	12
4.1 Egenrapportering	12
4.2 Revision	12
5. HANTERING AV BRISTER	15

Inledning

OM TILLÄMPNINGSTÖDET

Upphandlingsmyndigheten har tagit fram mallar för tillämpning av arbetsrättsliga villkor i upphandlingar (Villkor för fullgörande av kontrakt).

Detta tillämpningsstöd innehåller förklarande texter och kommentarer till kontraktsvillkoren och bilagorna och utgör ett stöd till upphandlande myndigheter samt till anbudsgivare och leverantörer vid tillämpning av arbetsrättsliga villkor. Mallarna kan användas för alla upphandlingar oavsett vilken lagstiftning som tillämpas.

Dokumentet består av:

- ▶ Kontraktsvillkor för arbetsrättsliga villkor .
- ▶ Bilaga 1 - arbetsrättsliga villkor med nivåer för lön, semester och arbetstid ("Villkoren").
- ▶ Bilaga 2 – formulär för egenrapportering.
- ▶ Bilaga 3 – exempel på tids- och åtgärdsplan.

Mallarna och bilagorna finns att ladda ner på upphandlingsmyndigheten.se/arbetsrattsliga-mallar.

De arbetsrättsliga villkoren enligt bilaga 1 för lön, semester och arbetstid benämns "Villkoren".

I mallarna används begreppet upphandlande myndighet även i bemärkelsen upphandlande myndighet. Den upphandlande myndighet som tillämpar kontraktsvillkoren byter ut detta till annan benämning, till exempel "beställaren" eller "xx kommun", "xx region" eller annan uppgift som behöver kompletteras där det är markerat, till exempel *[den upphandlande myndigheten]* eller *[tid]*.

Mallarna och deras textinnehåll ska kompletteras och färdigställas av den upphandlande myndigheten och är avsedda att införas i upphandlingsdokumentet i sin helhet för att upprätthålla transparensprincipen. Kontraktsvillkoren samt bilaga 1 och 2 ska ingå i upphandlingsdokumentet. Bilaga 3 är ett exempel på en åtgärdsplan och behöver inte infogas.

Bilagorna kan ges annan numrering eller integreras helt i ett upphandlingssystem istället för att utgöra bifogade bilagor. Observera att innehållet i bilaga 1 med Villkor och angivna nivåer för lön, semester och arbetstid inte får ändras i sak.

OM ARBETSRÄTTSLIGA VILLKOR I UPPHANDLINGSREGLERNA

Bestämmelser om arbetsrättsliga villkor återfinns i LOU (17 kap. 2–5 §§ lagen om offentlig upphandling), LUF (16 kap. 2–5 §§ lagen om upphandling inom försörjningssektorerna) samt LUK (14 kap. 2–5 §§ lagen om upphandling av koncessioner). De innebär bland annat att upphandlande myndigheter är skyldiga att ställa arbetsrättsliga villkor om det är behövligt. Läs mer om behövlighetsbedömning på upphandlingsmyndigheten.se/behovlighetsbedomning. Några bestämmelser finns inte i LUF (lagen om upphandling inom försvars- och säkerhetsområdet) eller i LOV (lagen om upphandling av valfrihetssystem), men enligt Upphandlingsmyndighetens bedömning finns det inga hinder att tillämpa arbetsrättsliga kontraktsvillkor i sådana fall i enlighet med allmänna upphandlingsrättsliga principer. Läs mer om arbetsrättsliga villkor på upphandlingsmyndigheten.se/arbetsrattsliga-villkor-introduktion.

I dessa anvisningar görs hänvisningar enbart till LOU, men avser även motsvarande bestämmelser i LUF och LUK.

De förarbeten som ligger till grund för lagstiftningen är bland annat proposition 2016/17:163, Arbetsrättsliga villkor vid upphandling och utredningen SOU 2015:78, Upphandling och villkor enligt kollektivavtal.

De arbetsrättsliga villkoren är villkor för fullgörande av kontrakt (även kallade särskilda

kontraktsvillkor). Kontraktsvillkoren behöver inte vara uppfyllda redan då leverantören lägger sitt anbud utan ska uppfyllas då kontraktet fullgörs. De träder i kraft i samband med att kontraktet börjar löpa.

VILKET KOLLEKTIVAVTAL SKA VILLKOREN UTGÅ IFRÅN?

Arbetsrättsliga villkor om lön, semester och arbetstid ska som huvudregel anges till de lägsta nivåer som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Ett (1) kollektivavtal ska identifieras för att ligga till grund för de villkor (nivåer för lön, semester och arbetstid) som ska användas vid en specifik upphandling. Den upphandlande myndigheten behöver därför bestämma vilket kollektivavtal som ska tillämpas i de fall det finns fler än ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

För att identifiera vilket eller vilka kollektivavtal som kan vara tillämpliga för det arbete som ska utföras och som ska läggas till grund för Villkoren bör kontakt tas med arbetsmarknadens parter. Nivåer för lön, semester och arbetstid bör identifieras i samråd med arbetsmarknadens parter och de bör ges möjlighet att yttra sig.

På [Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se](http://www.mi.se) finns information om kollektivavtal och arbetsmarknadens parter (det vill säga arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer). Man kan också söka information om kollektivavtalens parter och avtalens löptider på denna webbplats.

Enligt reglerna för utstationering ska arbetstagarorganisationerna skicka in de kollektivavtalsvillkor som gäller vid utstationering i Sverige till Arbetsmiljöverket. På [Arbetsmiljöverkets webbplats www.av.se](http://www.av.se) finns tillgång till kollektivavtal för utstationering.



TILLÄMPNING AV DE SÄRSKILDA KONTRAKTSVILLKOREN

HÄR FÖLJER DE GENERISKA KONTRAKTSVILLKOREN MED FÖRKLARANDE KOMMENTARER.

1. Leverantörens åtagande

UR VILLKOREN:

Leverantören ska under hela kontraktets löptid tillämpa kontraktsvillkoren enligt punkt 1-5. Kontraktet ska fullgöras i enlighet med de vid var tid gällande arbetsrättsliga villkoren avseende lön, semester och arbetstid enligt bilaga 1.

De arbetsrättsliga villkoren i bilaga 1 benämns ”Villkoren”.

Leverantören ska säkerställa att Villkoren uppfylls på motsvarande sätt av anlitate underleverantörer som direkt medverkar

till att fullgöra kontraktet, oavsett antal mellanled. Leverantören ska också säkerställa att dessa underleverantörer medverkar vid uppföljning enligt punkt 4.

Åtagandet gäller för anställda arbetstagare när dessa medverkar i utförandet av kontraktet. Vilka arbetstagare eller vilket arbete som omfattas av de arbetsrättsliga villkoren framgår av bilaga 1.

Åtagandet avser arbete som utförs enligt svensk arbetsrätt.

KOMMENTARER

1.1 KONTRAKTSVILLKORENS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Kontraktsvillkoren gäller för leverantörer som utför ett offentligt upphandlat kontrakt avseende en vara, en tjänst, en byggtreprenad eller en koncession. De kontraktsvillkor som ska följas av antagen leverantör då denne fullgör ett kontrakt ska framgå av upphandlingsdokumenten.

Kontraktsvillkoren gäller då svensk arbetsrätt är tillämplig. Om arbetet utförs under sådana förhållanden att svensk rätt inte är tillämplig kan det istället vara aktuellt att ställa villkor enligt ILO:s kärnkonventioner. [Läs mer på upphandlingsmyndigheten.se/efterlevnad-av-ilos-karnkonventioner](https://www.upphandlingsmyndigheten.se/efterlevnad-av-ilos-karnkonventioner)

1.2 LÖN, SEMESTER OCH ARBETSTID

Villkoren för lön, semester och arbetstid (”Villkoren”) återfinns i bilaga 1. Villkoren måste

framgå av upphandlingsdokumenten; i kontraktsvillkoren eller som bilaga/bilagor. Det är inte tillräckligt att hänvisa till ett kollektivavtal och låta anbudsgivare själva söka upp kollektivavtalet och de villkor som avses.

Utgångspunkten är att det är kollektivavtalsparternas gemensamma uppfattning av vilka villkor i ett kollektivavtal som ska läggas till grund för Villkoren. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på central nivå som är parter till kollektivavtalet ska därför alltid som huvudregel ges möjlighet att lämna uppgift om villkoren och hur de ska tolkas. Samråd med parterna behövs dock inte om Upphandlingsmyndigheten har tagit fram arbetsrättsliga villkor och därmed haft samråd med parterna.

De nivåer för lön, semester och arbetstid som ställs i en upphandling utgör miniminivåer som arbetstagararna minst ska ha rätt till. Det är alltid tillåtet för en arbetsgivare att erbjuda arbetstagararna bättre villkor. De angivna Villkoren utgör endast ett golv för att säkerställa en lägsta nivå enligt tillämpat kollektivavtal.

Med lön avses inte bara själva grundlönen utan även vissa tillägg som den som utför arbetet kan ha rätt till, till exempel tillägg för obekväm arbetstid och övertidsersättning. Permitteringslön ska inte omfattas av Villkoren i en upphandling, eftersom permitterade inte utför något arbete.

Enligt semesterlagen (1977:480) och arbetstidslagen (1982:673) är det i vissa fall tillåtet att i kollektivavtal göra avsteg från dessa lagar. Det är emellertid enbart de arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal som får tillämpa sådana avsteg från lagarnas så kallade semidispositiva regler. Arbetsgivare som inte är bundna av ett kollektivavtal måste följa de regler för arbetstid och semester som framgår av lag. Detta innebär att de villkor som ställs i en upphandling alltid minst ska motsvara lag även om det kollektivavtal som ligger till grund för villkoren innehåller nivåer som understiger lag.

Det är inte tillåtet att kräva att en leverantör ska vara bunden av ett kollektivavtal eller teckna kollektivavtal under kontraktstiden.

1.3 ARBETSTAGARE

Villkoren avser endast anställd personal, det vill säga arbetstagare och endast när dessa arbetstagare utför arbete enligt kontraktet. Med andra ord ska Villkoren gälla när arbetstagaren medverkar i utförandet av den upphandlade och i kontraktet avsedda varan, tjänsten, byggentreprenaden eller koncessionen åt den upphandlande myndigheten, men inte när arbetstagaren utför sådant arbete åt någon annan, till exempel en privat kund eller annan upphandlande myndighet.

Administrativ personal och andra liknande arbetstagare som inte direkt utför arbete enligt kontraktet omfattas inte av Villkoren. Dessa kategorier av arbetstagare anses inte ha tillräcklig koppling till kontraktsföremålet.

Arbetstagare som endast delvis medverkar i kontraktets utförande ska minst erhålla angivna Villkor under den arbetstid som avser det aktuella kontraktet.

Enskilda näringsidkare eller egenföretagare är inte arbetstagare. Dessa omfattas därmed inte av de arbetsrättsliga Villkoren.

Läs mer om begreppet arbetstagare på upphandlingsmyndigheten.se/begrepp-och-termer-inom-arbetsrattsliga-villkor

1.4 UNDERLEVERANTÖRER

Den upphandlande myndigheten ska ålägga leverantören att se till att alla underleverantörer som direkt medverkar i fullgörande av ett kontrakt uppfyller Villkoren enligt kontraktet. Därför finns en klausul i kontraktsvillkoren som tydliggör detta för huvudleverantören. Villkoren för underleverantörerna ska inte vara mer långtgående än de som ställs på leverantören. De villkor som en leverantör måste säkerställa att dennes underleverantörer följer ska således vara desamma som Villkoren för lön, semester och arbetstid som ingår i kontraktsvillkoren. Leverantören ska också säkerställa att underleverantörer medverkar vid uppföljning.

Med ”direkt medverkar” avses den personal som producerar eller sätter samman en vara, tillhandahåller en tjänst eller utför arbete i en byggentreprenad oavsett antal mellanled som finns mellan huvudleverantören och den eller de underleverantörer som medverkar till att fullgöra kontraktet. Enligt förarbetena¹ avses inte till exempel arbete som utförs för att producera materiel som används under en byggentreprenad eller vid tillhandahållandet av en tjänst.

Läs mer om underleverantörer som *direkt medverkar* på upphandlingsmyndigheten.se/arbetsrattsliga-villkor-for-underleverantorer.

1. Prop 2016/17:163 sid 70

2. Justering av Villkoren under kontraktstiden

UR VILLKOREN:

Under kontraktperioden kan kollektivavtalet som Villkoren utgår från omförhandlas av parterna. Om kollektivavtalet omförhandlas äger **[den upphandlande myndigheten]** rätt att justera Villkoren. Justeringen kan avse lön, semester och arbetstid, exempelvis vilka lönenivåer som ska tillämpas.

Om Villkoren justeras kommer **[den upphandlande myndigheten]** skriftligen underrätta leverantören om detta. Leverantören ska därefter, senast inom 30 dagar från det att den mottog en sådan underrättelse, börja tillämpa dessa justerade Villkor.

KOMMENTARER

Kollektivavtal omförhandlas regelbundet inför att avtalet löper ut. Villkoren i ett upphandlat kontrakt, exempelvis den lägsta nivån för månadslön som ska tillämpas, kan därför komma att justeras under det upphandlande kontraktets löptid i samband med att det kollektivavtal som Villkoren utgår från omförhandlas av parterna. Även andra ändringar som avser lön, semester eller arbetstid kan bli aktuella i samband med omförhandling mellan parterna.

I vissa fall pågår förhandlingen efter att avtalet löpt ut. I regel förlängs avtalet till dess att parterna träffat nytt avtal.

När kollektivavtalet, där Villkoren för lön, semester och arbetstid har hämtats från, har omförhandlats bör Villkoren justeras av den upphandlande myndigheten har tillämpat från ett kollektivavtal. Den upphandlande myndigheten bör skriftligen underrätta den eller de leverantörer som berörs av de justerade Villkoren. Leverantören ska därefter, senast inom 30 dagar från det att den mottog en sådan underrättelse, börja tillämpa dessa justerade Villkor. Det är de vid var tid gällande Villkoren som ska uppfyllas.

För att leverantören ska bli bunden av en sådan underrättelse krävs en delgivning med mottagningsbevis eller annan bekräftelse på att underrättelsen mottagits.

3. Hur Villkoren kan uppfyllas

UR VILLKOREN:

Leverantören kan uppfylla Villkoren för lön, semester och arbetstid genom att tillämpa dessa. Leverantören kan även uppfylla dem på följande alternativa sätt:

- a) genom att vara bunden av och tillämpa ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen eller ett lokalt avtal som bygger på detta avtal,
- b) genom att tillämpa villkor för lön, semester och arbetstid i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela

Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen utan att vara bunden av det, eller

- c) genom att leverantören är en arbetsgivare som omfattas av en utstationerings-situation enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och tillämpar villkor om lön, semester och arbetstid i enlighet med denna lag.

Ovanstående gäller även för eventuella underleverantörer.

KOMMENTARER

För att upprätthålla likabehandlingsprincipen ger lagstiftningen² utrymme för alternativa sätt att uppfylla Villkoren, oavsett om en leverantör är bunden av ett kollektivavtal eller inte.

I de flesta fall finns endast ett kollektivavtal som är tillämpligt för att fastställa arbetsrättsliga villkor för lön, semester och arbetstid. I de fall det finns fler än ett centralt kollektivavtal på nationell nivå som tillämpas i Sverige för motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen anses sådana kollektivavtal vara likvärdiga när det gäller att säkerställa skäliga arbetsvillkor, även om avtalens innehåll i sig skiljer sig åt.

En leverantör anses således uppfylla Villkoren även om den är bunden av ett annat

kollektivavtal än det som legat till grund för Villkoren. Det alternativa avtalet ska vara ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige för motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen eller ett lokalt avtal som bygger på detta avtal.

En leverantör som inte är bunden av ett kollektivavtal kan välja att tillämpa Villkoren eller nivåer för lön, semester och arbetstid ur ett annat centralt kollektivavtal (än det som ligger till grund för Villkoren). En förutsättning är att detta kollektivavtal tillämpas i hela Sverige för motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Samtliga villkor måste vara hämtade från ett och samma kollektivavtal.

Någon definition av vad som avses med begreppet "motsvarande arbetstagare" finns inte. I de flesta fall är olika kollektivavtal

2. Se 17 kap. 5 § LOU

tillämpliga på skilda kategorier av arbetstagare eller för visst arbete och de villkor som ska gälla för respektive kategori baseras som huvudregel på varje sådant tillämpligt kollektivavtal. I vissa fall kan det dock uppstå situationer där flera kollektivavtal kan vara tillämpliga på samma arbete. Utredningen *Upphandling och villkor enligt kollektivavtal*³ skriver "... att med centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen avses ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation och som reglerar villkoren i en specifik bransch, till exempel ett städavtal i städbranschen."

En leverantör ska alltid ha möjlighet att uppfylla Villkoren på ett alternativt sätt, som bunden av ett kollektivavtal eller inte. Situationerna i punkterna a) och b) kan därmed alltid vara eller bli aktuella och bör inkluderas i kontraktsvillkoren.

Punkt c) aktualiseras endast när leverantörer använder utstationerad arbetskraft. Om det inte på förhand går att utesluta att utstationerad arbetskraft överhuvudtaget kan bli aktuell under avtalstiden bör punkten d) finnas med. Läs mer om utstationering på upphandlingsmyndigheten.se/begrepp-och-termer-in-om-arbetsrattsliga-villkor



4. Uppföljning

UR VILLKOREN:

Den **[upphandlande myndigheten]** äger rätt att följa upp att leverantören fullföljer sina åtaganden. Uppföljningen kan komma att ske i olika steg; egenrapportering och revision.

4.1 EGENRAPPORTERING

På begäran av **[den upphandlande myndigheten]** ska leverantören, inom **[fyra (4) veckor]** från det att begäran mottogs, skriftligen redovisa hur Villkoren efterlevs. Redovisningen lämnas i formulär enligt bilaga 2: *Formulär för egenrapportering*. Leverantören ska lämna den rapportering som framgår av bilagan och på begäran kunna styrka lämnade uppgifter.

Om det föreligger oklara eller otillräckliga uppgifter i leverantörens egenrapportering

ska rättelse ske inom den tid som bestäms av **[den upphandlande myndigheten]**.

4.2 REVISION

Leverantören ska möjliggöra för **[den upphandlande myndigheten]** att själv eller genom ombud utföra revisioner hos leverantören och/eller hos dess underleverantörer för att säkerställa att leverantören uppfyller sitt åtagande enligt punkt 1 och att Villkoren efterlevs. Leverantören ska i samband med revision tillhandahålla de uppgifter och den dokumentation som behövs för att kontrollera att Villkoren efterlevs, till exempel tidrapportering, scheman, lönespecifikationer och anställningsavtal för berörda arbetstagare.

KOMMENTARER

Det är först vid kontraktets utförande som kontroll och uppföljning av Villkorens efterlevnad kan genomföras. Upphandlande myndigheter avgör själva när uppföljningen ska äga rum. Det är viktigt att upphandlande myndigheter redan vid utformning av upphandlingsdokumenten funderar över hur Villkoren kan komma att följas upp och säkerställer att organisationen har de resurser och den kompetens som krävs för att kunna genomföra detta.

Ett första steg för uppföljning av de arbetsrättsliga Villkoren är att leverantören på en övergripande nivå skriftligen redovisar hur

villkoren efterlevs för de anställda hos leverantören och hos eventuella underleverantörer som direkt medverkar till fullgörandet av kontraktet. Leverantören ska också redogöra för på vilket sätt denne säkerställer att Villkoren också uppfylls av leverantörens underleverantörer som direkt medverkar. Det kan till exempel visas genom att huvudleverantören redovisar hur denne i sin tur avtalsrättsligt har bundit underleverantörer att följa Villkoren.

Den skriftliga redovisningen lämnas i formulär för redovisning (bilaga 2: *Formulär för egenrapportering*) och leverantören ska åta sig att lämna den rapportering som framgår av bilagan. Denna bilaga bör, med hänvisning till transparensprincipen, inkluderas i upphandlingsdokumenten.

Leverantören ska i bilagan redovisa hur denne uppfyller Villkoren. Motsvarande uppgifter ska lämnas för den eller underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Om leverantören fullgör Villkoren på något av de alternativa sätten ska leverantören i formuläret redovisa hur dessa uppfylls och på vilket sätt. Det ger den upphandlande myndigheten förutsättningar för att bland annat kunna verifiera och kontrollera åberopade avtal och nivåer hos de berörda avtalsparterna. En leverantör som uppfyller sitt åtagande genom punkt 3:a eller 3:b ska därmed redovisa vilket kollektivavtal som åberopas, vilka som är parter i det avtalet, avtalets giltighetstid och vilka nivåer för lön, semester och arbetstid som är aktuella. En leverantör som uppfyller Villkoren enligt punkt 3:c ska redovisa hur denne uppfyller motsvarande villkor avseende lön, semester och arbetstid i enlighet med lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De arbetsrättsliga villkoren bör ingå i den ordinarie uppföljningen av kontraktet under dess löptid eller vid särskilda möten avseende just Villkoren.

Revisioner är ett komplement till den ordinarie uppföljningen och kan användas i de fall den upphandlande myndigheten till exempel får indikationer på att det förekommer brister i efterlevnad av Villkoren eller i de fall leverantörens skriftliga redovisning inte bedöms som tillräcklig eller är bristfällig. Revision kan genomföras i form av stickprov eller för samtliga leverantörer och i samtliga fall ska leverantören och eventuella underleverantörer medverka till att revisionen kan genomföras. Revision genomförs i regel på plats hos leverantören och/eller hos dennes underleverantörer som direkt medverkar till fullgörande av kontraktet. I båda fallen kan leverantören åläggas att tillhandahålla dokumentation för kontroll av att Villkoren efterlevs, till exempel

tidrapportering, scheman, lönespecifikationer och anställningsavtal för berörda arbetstagare. Även intervjuer med berörda arbetstagare kan utgöra en del av uppföljningen.

Revisionen kan genomföras med egna resurser hos den upphandlande myndigheten eller med hjälp av representant för myndigheten.

I samband med revision kan det bli aktuellt att ta del av personuppgifter för att kontrollera efterlevnad av Villkoren. Vid all behandling av personuppgifter blir personuppgiftslagen (1998:204), PUL⁴ tillämplig.

Upphandlande myndigheter måste säkerställa att behandlingen sker i enlighet med PUL.

Upphandlande myndigheter kan i första hand söka genomföra revisionen utan att behandla personuppgifter. Uppgifter kan tas in på en aggregerad nivå och uppföljning kan ske utan att den upphandlande myndigheten tar del av personuppgifter. För att kunna kontrollera att arbetsreglerna följs och att rätt lön betalas ut är det emellertid ofta nödvändigt att i samband med revisioner kontrollera uppgifter i exempelvis lönespecifikationer. Vid tydliga indikationer på avtalsbrott kan det också bli nödvändigt att ta del av uppgifter som kan innehålla personuppgifter i ett led för att säkra bevis om det är fråga om bristande uppfyllelse av Villkoren. Även i dessa fall bör den upphandlande myndigheten försöka undvika att behandla personuppgifter, vilket innebär att PUL inte blir tillämplig. Om kontrollen innebär att den upphandlande myndigheten exempelvis tar del av lönespecifikationer och scheman på plats hos leverantören vid revision är det inte säkert att PUL blir tillämplig för den upphandlande myndigheten. Om den upphandlande myndigheten däremot tar med sig personuppgifter, fotograferar av dem eller liknande kan personuppgiftslagen bli tillämplig för myndigheten under vissa förutsättningar (5 § PUL).

4. PUL kommer ersättas av en EU-gemensam förordning, Dataskyddsförordningen, den 25 maj 2018. Dataskyddsförordningen, som också kallas GDPR, fullständiga namn är: Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).



5. Hantering av brister

UR VILLKOREN:

Om leverantören inte medverkar vid uppföljningen eller om det föreligger brister i den dokumentation som ska tillhandahållas enligt punkt 4 ska rättelse ske inom den tid som bestäms av **[den upphandlande myndigheten]**.

Vid bristande efterlevnad av Villkoren ska leverantören avhjälpa detta enligt en tids- och åtgärdsplan som ska godkännas av **[den upphandlande myndigheten.]**

[Den upphandlande myndigheten] har rätt att häva kontraktet om leverantören inte vidtar rättelse inom angiven tid eller inte avhjälper brister enligt fastställd tids- och åtgärdsplan. Den upphandlande myndigheten har också rätt att häva kontraktet vid allvarliga brister i Villkorens efterlevnad.

KOMMENTARER

Kontraktsvillkoren, inklusive de arbetsrättsliga Villkoren, är avsedda att utgöra en integrerad del i ett kommande kontrakt med leverantören. Villkoren utgör åtaganden för leverantören och därför är de kopplade till sanktioner om leverantören bryter mot kontraktet genom att inte uppfylla sina åtaganden. Det kan gälla såväl brister i medverkan i uppföljning eller i egen rapporteringen som brister i efterlevnad av Villkoren hos leverantören själv eller hos eventuella underleverantörer.

Om leverantören inte medverkar vid uppföljningen eller om det föreligger brister i den dokumentation som ska tillhandahållas enligt punkt 4 ska leverantören i första hand få möjlighet till rättelse. Den upphandlande myndigheten bestämmer inom vilken tid rättelse ska ha skett.

Om det framkommer att leverantören och/eller eventuella underleverantörer som omfattas av Villkoren, inte uppfyller Villkoren ska leverantören få möjlighet att avhjälpa detta. Det ska ske enligt en tidsatt åtgärdsplan som tas fram av leverantören inom den tid som bestäms av den upphandlande myndigheten. Åtgärdsplanen ska också godkännas av den upphandlande myndigheten. Exempel på en Åtgärdsplan finns i bilaga 3.

Upprepade brister i egenrapportering, upprepade brister i medverkan till uppföljning eller om inte rättelse sker inom angiven tid eller om bristande uppfyllelse av Villkoren inte avhjälps inom enligt fastställd åtgärdsplan kan det utgöra grund för att kontraktet kan komma att sägas upp med omedelbar verkan.

Den upphandlande myndigheten kan komplettera med ytterligare sanktioner. Till exempel kan vite utgå i påtryckningssyfte för att framtvinga att leverantören medverkar till uppföljning.

