

## Kontraktbilag om arbejds- og uddannelsesklausuler / sociale klausuler

---

### Indhold

Parterne.....	2
Arbejdsklausul.....	3
[Uddannelsesklausul / social klausul].....	7
Fortolkning af kontraktbilagets indhold og udformning.....	12
Lovvalg og værneting.....	12
Underskrifter.....	12

[Uddannelsesklausul / social klausul (markeret med turkis) tilvælges og tilpasses alt efter konkret krav til timeantal på beskæftigelse af lærlinge eller ledige m.v. Klausulerne **slettes** såfremt der ikke stilles noget krav om uddannelses- eller social klausul.]

Tekst markeret med gult skal tilpasses den enkelte kontrakt.

## Parterne

Dette kontraktbilag gælder mellem nedenstående Parter

Svendborg Kommune

Center for Ejendomme og Teknisk Service

Svendborgvej 135

5762 Vester Skerninge

(i det følgende benævnt "Svendborg Kommune")

og

[Firma]

[Adresse]

[Postnr.] [By]

[CVR-nr.]

(i det følgende benævnt "Entreprenøren").

Bilaget indgår i Kontrakten om [Bygge/anlægsprojektet navn], som er indgået mellem Parterne.

## Arbejdsklausul

### *Arbejdsklausul vedrørende sikring af arbejdstagerrettigheder i forbindelse med arbejde udført for Svendborg Kommune*

#### 1. Forpligtelsen

*Entreprenøren forpligtiger sig til at sikre, at de ansatte, som Entreprenøren og eventuelle underentreprenører beskæftiger i Danmark med henblik på opgavens udførelse, har løn (herunder særlige ydelser) og ansættelsesforhold, der ikke er mindre gunstige løn- og ansættelsesforhold end de, der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige områdes mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, jf. Beskæftigelsesministeriets cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.*

Flere overenskomster, der er indgået med samme arbejdsgiverforening og under samme lønmodtagerorganisation og med vilkår, der må anses for ensartede og som samlet er landsdækkende, anses i denne forbindelse også som én overenskomst, som gælder på hele det danske område.

Entreprenøren skal sikre, at ansatte hos Entreprenøren og eventuelle underentreprenører orienteres de ansatte om de gældende arbejdsvilkår samt denne Arbejdsklausul med dertil hørende krav.

#### 1.1. Krav til medarbejderens ansættelsesforhold og identifikation

Alle medarbejdere skal inden 4 uger efter arbejdets påbegyndelse have modtaget et ansættelsesbevis samt orienteres, af Entreprenøren, om gældende løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og arbejdsvilkår. Entreprenøren er endvidere ansvarlig for, at der kun anvendes medarbejdere med gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Medarbejdere skal på forlangende kunne dokumentere deres identitet ved fremvisning af billedlegitimation.

#### 1.2 Krav til ophold på arbejdspladsen, orientering om underentreprenører samt krav til skiltning

Svendborg Kommune skal skriftligt orienteres om, hvilke underentreprenører Entreprenøren anvender i forbindelse med opfyldelsen af kontrakten, ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr.

Entreprenøren skal endvidere på bygge-, drifts-, statusmøder eller lignende oplyse Svendborg Kommune om, hvilke underentreprenører, der befinder sig på arbejdspladsen i en forud defineret periode samt eventuelt hvilket arbejde, de udfører.

Svendborg Kommune kan konkret stille krav til, at Entreprenøren skilter med, hvilke virksomheder, der udfører arbejde på arbejdspladsen ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr.

Entreprenøren er til enhver tid underlagt Svendborg Kommunes instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen. Svendborg Kommune forbeholder sig med dette krav retten til at kunne udstikke instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen. Eksempler herpå kan være regler omkring uønsket ophold på arbejdspladsen, forbud mod overnatning på byggepladsen mv.

### **1.3. Krav om registrering af udenlandske tjenesteydere**

Entreprenøren er forpligtiget til at sikre, at såfremt Entreprenøren eller dennes underentreprenører har anmeldelsespligt til RUT-registret, overholder deres forpligtigelse og på eget initiativ, sender en kvittering for anmeldelsen til Svendborg Kommune straks efter anmeldelsen.

## **2. Dokumentation for overholdelse af forpligtelsen**

Der skelnes i nærværende arbejdsklausul mellem krav til dokumentation og krav til redegørelse.

Al dokumentation og redegørelse skal fremsendes på dansk eller engelsk.

### **2.1. Dokumentation**

Entreprenøren har bevisbyrden for at forpligtelsen jf. klausulens afsnit. 1 er overholdt, og Svendborg Kommune kan på forlangende kræve at se dokumentation for Entreprenørens og dennes underentreprenørers overholdelse heraf. Svendborg Kommune kan anmode om relevant dokumentation fra Entreprenørens eller dennes underentreprenørers medarbejdere, såfremt det må være aktuelt.

Relevant dokumentation skal som minimum omfatte lønsedler, E-indkomstkvittering lønregnskaber, opholds- og arbejdstilladelser og ansættelsesbeviser samt den referenceramme Entreprenøren har anvendt i forbindelse med fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår for de ansatte. Herudover kan Svendborg Kommune i den konkrete sag anmode Entreprenøren om at fremsende andre relevante dokumenter.

### **2.2. Redegørelse**

Såfremt Svendborg Kommune har en mistanke om overtrædelse, skal Entreprenøren efter påkrav fremsende en fyldestgørende redegørelse. Parterne har endvidere pligt til egenhændigt at orientere hinanden ved mistanke om manglende overholdelse af arbejdsklausulen.

Entreprenøren skal som minimum redegøre for, under hvilke forhold og/eller metoder de tjenesteydelser og bygge- og anlægsarbejder, der indgår til opfyldelsen af Kontrakten, er fremstillet. Svendborg Kommune kan i den konkrete sag anmode Entreprenøren om at uddybe andre relevante forhold.

### **2.3. Frister**

Dokumentationen skal være Svendborg Kommune i hænde senest 5 arbejdsdage efter påkravets modtagelse. Redegørelsen skal være Svendborg Kommune i hænde senest 10 arbejdsdage efter påkravets modtagelse.

## **2.4 Videregivelse af dokumentation**

Svendborg Kommune kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til SKAT eller Arbejdstilsynet, såfremt videregivelsen vurderes at være af væsentlig betydning for myndighedernes virksomhed.

Svendborg Kommune kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til politiet, såfremt der er mistanke om et begået strafbart forhold.

## **3. Sanktion for manglende overholdelse af forpligtelsen**

Entreprenørens eller dennes underentreprenørers væsentlige overtrædelser af Arbejdsklausulen vil altid berettige Svendborg Kommune til at ophæve kontrakten helt eller delvist. Ved væsentlig misligholdelse forstås f.eks. grove eller gentagne overtrædelser af Arbejdsklausulen, jf. afsnit 1 og 2.

Ifalder Entreprenøren nedenstående sanktioner eller andre misligholdelsesbeføjelser, fritages denne ikke for pligten til at opfylde kontrakten.

### **3.1. Sanktioner ved Entreprenørens overtrædelse til klausulens afsnit 1.**

Svendborg Kommune er berettiget til at tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese berettigede krav fra Entreprenørens eller underentreprenørers ansatte.

Entreprenøren ifalder bod pr. overtrædelse af klausulens afsnit 1. Bodden pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til op til 2 promille af kontraktsummen, dog minimum 1000 kr. pr. dag, indtil overtrædelsen er bragt til ophør. Beløbet kan modregnes i Entreprenørens vederlag.

Ved konkret bodsfastsættelse vil der lægges vægt på følgende:

- Kontraktens genstand og størrelse
- Overtrædelsens karakter og omfang
- Entreprenørens egen medvirken til at bringe overtrædelsen til ophør.

### **3.2. Sanktioner ved Entreprenørens overtrædelse af klausulens afsnit 2**

Entreprenøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 2. Bod pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til 2 promille af kontraktsummen, dog minimum 2000 kr. pr. dag indtil Entreprenøren har imødekommet Svendborg Kommunes påkrav. Beløbet kan modregnes i Entreprenørens vederlag.

### **3.3. Sanktioner ved Entreprenørens og/eller underentreprenørers overtrædelse af klausulens afsnit 1 og/eller afsnit 2**

Såfremt Entreprenøren og/eller dennes underentreprenører overtræder klausulens afsnit 1 og/eller afsnit 2, er Svendborg Kommune berettiget til at bestemme, at Entreprenøren og/eller dennes underentreprenører afskæres fra, at opnå fremtidige kontrakter udbudt i underhåndsbud eller indbudt licitation samt at kunne godkendes som underentreprenør i en tidsafgrænset periode, eller indtil det er dokumenteret, at det pågældende forhold er bragt i orden.

Ved konkret fastsættelse af tidsperiode vil der blive lagt vægt på følgende:

- Kontraktens genstand og størrelse
- Overtrædelsens karakter og omfang
- Entreprenørens egen medvirken til at bringe overtrædelsen til ophør.

Sanktionen kan besluttes uafhængigt af sanktionerne i afsnit 3.1-3.2.

## **4. Kontrolforanstaltninger**

Svendborg Kommune eller dennes stedfortræder vil i kontraktens løbetid løbende kunne gennemføre forskellige kontrolforanstaltninger, eksempelvis foretage uanmeldte besøg på arbejdspladsen for at sikre overholdelse af Arbejds-klausulen.

### **[Uddannelsesklausul 6a – Beskæftigelse af lærlinge]**

1. Entreprenøren skal sikre, at der beskæftiges lærling(e) i virksomheden og som medgår til opfyldelse af kontrakten. Lærlingen(e) skal aktivt indgå i selve udførelsen af bygge- og anlægsopgaven. En lærling er en arbejdstager, med hvem Entreprenøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller som er omfattet af en lignende uddannelsesordning i et andet EU-land.
2. Entreprenøren skal på kommunens anmodning dokumentere, at der beskæftiges lærling(e) i virksomheden og som aktivt indgår i udførelse af bygge- og anlægsopgaven. Kommunen er derfor på ethvert tidspunkt berettiget til, at kræve gyldig uddannelsesaftale forelagt.

3. Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt Entreprenørens manglende beskæftigelse af en eller flere lærling(e) er berettiget, kan kommunen forlange en redegørelse fra Entreprenøren, herunder for ansatte lærlinges beskæftigelse på nærværende kontrakt. Hvis kommunen herefter fortsat finder Entreprenørens handling uberettiget, kan kommunen meddele Entreprenøren, at den manglende beskæftigelse af en eller flere lærlinge vil blive betragtet som misligholdelse af kontrakten. Kommunen er herefter berettiget til efter påkrav, at:
- Kræve en bod på op til DKK 50.000 pr. manglende lærling, som Entreprenøren efter nærværende aftale er forpligtet til at beskæftige på opgaven. Ved konkret fastsættelse af bod vil der blive lagt vægt på følgende parametre:
    - Kontraktens genstand og størrelse
    - Overtrædelsens karakter og omfangBoden vil blive modregnet i entreprenørens førstkommende vederlagsafregning.
  - Ophæve kontrakten som misligholdt efter de bestemmelser, som er fastlagt i kontrakten.

Ligeledes er kommunen berettiget til, at fjerne Entreprenøren fra kommunens leverandørliste indtil den pågældende igen opfylder krav om beskæftigelse af lærlinge, herunder kan dokumentere gyldig uddannelsesaftale.

## **[Uddannelsesklausul 6b – Beskæftigelse af lærlinge]**

4. Entreprenøren skal sikre, at mindst x af de årsværk (svarende til 1924 arbejdstimer inkl. ferie, sygdom, skoleophold mv.), der anvendes til at opfylde kontrakten, besættes med en eller flere lærlinge. Lærlingen(e) skal udmønte timerne ved udførelse af bygge- og anlægsopgaven. En lærling er en arbejdstager, med hvem Entreprenøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller som er omfattet af en lignende uddannelsesordning i et andet EU-land. Entreprenøren kan vælge at beskæftige en eller flere lærlinge i en kortere periode, forudsat at det samlede antal arbejdstimer inkl. skoleophold, som udføres af lærlinge, svarer til beskæftigelse af [X] årsværk lærlinge i kontraktens løbetid. Entreprenøren kan opfylde sin forpligtelse til at beskæftige x årsværk lærlinge ved at overføre en (eller flere) lærlinge, som ved kontraktens indgåelse er ansat hos Entreprenøren til det arbejde, som kontrakten omhandler. Såfremt opgavens omfang, efter kontraktens indgåelse nedsættes betydeligt, reguleres det krævede antal årsværk lærlinge tilsvarende.
5. Forpligtelsen til at beskæftige [X] årsværk lærling(e) bortfalder, hvis Entreprenøren ikke er i stand til at finde en lærling(e), som ønsker at indgå i en uddannelsesaftale med virksomheden. Forpligtelsen bortfalder dog kun, hvis Entreprenøren kan dokumentere:
- 1) at der i rimeligt omfang er annonceret efter lærlinge på [www.praktikpladsen.dk](http://www.praktikpladsen.dk) eller foretaget en passende annoncering i et andet EU-land, og
  - 2) at en teknisk skole eller tilsvarende skole eller anden relevant myndighed i et andet EU-land efter konkret henvendelse fra Entreprenøren ikke har set sig i stand til at formidle en lærling til ansættelse.

6. Hvis Entreprenøren ikke kan godkendes som praktikvirksomhed på grund af forhold, der ikke kan afhjælpes uden væsentlig ulempe for Entreprenøren, kan Entreprenøren efter samtykke fra Svendborg Kommune (herefter benævnt ”kommunen”) vælge at opfylde kravet om beskæftigelse af [X] antal årsværk lærling(e) ved at besætte stillingen med et tilsvarende antal ledige, der skal i virksomhedspraktik eller løntilskud, som led i afklaring eller opkvalificering, eller som er omfattet af en lignende ordning for ledige i et andet EU-land.
7. Entreprenøren skal på kommunens anmodning dokumentere, at kravet om beskæftigelse af [X] årsværk lærling(e) er opfyldt.
8. Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt Entreprenørens manglende beskæftigelse af en eller flere lærling(e) er berettiget, kan kommunen forlange en uddybende redegørelse fra Entreprenøren. Hvis kommunen herefter fortsat finder Entreprenørens handling uberettiget, kan kommunen meddele Entreprenøren, at den manglende beskæftigelse af en eller flere lærlinge vil blive betraget som misligholdelse af kontrakten. Sker der herefter fortsat misligholdelse af kontrakten, er kommunen berettiget til efter påkrav, at:
  - Kræve en bod på DKK 5.000 pr. påbegyndt uge pr. årsværk lærling, som Entreprenøren efter nærværende aftale er forpligtet til at beskæftige, indtil Entreprenøren har afleveret behørig dokumentation, eller
  - Ophæve kontrakten som misligholdt efter de bestemmelser, som er fastlagt i kontrakten.
9. Hvis Entreprenøren ikke opfylder sin pligt til at give meddelelse om manglende beskæftigelse af en eller flere lærlinge eller til at dokumentere, at kravet om beskæftigelse af x antal årsværk lærlinge er opfyldt, kan kommunen meddele Entreprenøren, at dette betragtes som misligholdelse af kontrakten. Sker der herefter fortsat misligholdelse af kontrakten, er kommunen berettiget til efter påkrav, at:
  - Kræve en bod på DKK 5.000 pr. påbegyndt uge pr. årsværk lærling, som Entreprenøren efter nærværende aftale er forpligtet til at beskæftige, indtil Entreprenøren har afleveret behørig dokumentation, eller
  - Ophæve kontrakten som misligholdt efter de bestemmelser, som er fastlagt i kontrakten.
10. Såfremt, at der ved aflevering af opgaven kan konstateres, at Entreprenøren ikke fuldt ud har beskæftiget det krævede antal årsværk lærlinge, pålægges Entreprenøren en bod svarende til DKK 100.000 pr. manglende årsværk lærling.

## [Uddannelsesklausul 6c – Beskæftigelse af ledige eller særlige grupper af ledige]

### Ledige

1. Entreprenøren skal sikre, at mindst z procent af de stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med arbejdstagere, der har været ledige i mere end x måneder i de sidste y år.



2. Såfremt Entreprenøren ellers må afskedige medarbejdere, kan Entreprenøren overføre medarbejdere til at varetage den udbudte arbejdsopgave, selv om det kan betyde, at kravet om ansættelse af arbejdstagere, der har været ledige i mere end x måneder i de sidste y år, ikke kan opfyldes.
3. Såfremt Entreprenøren ikke kan ansætte arbejdstagere, der har været ledige i mere end x måneder i de sidste y år, skal Entreprenøren rette henvendelse til kommunen og anmode om at få formidlet sådanne arbejdstagere. Det gælder stillinger, der oprettes eller senere bliver ledige i forbindelse med Entreprenørens opfyldelse af denne kontrakt. Henvendelse kan ske til Virksomhedsservice på **tf. 62233810** samt på **mail: [jobservice@svendborg.dk](mailto:jobservice@svendborg.dk)**
4. Hvis Kommunen ikke kan formidle arbejdstagere, er Entreprenøren berettiget til at besætte stillingen på normale betingelser. Dette skal dokumenteres og meddeles skriftligt til ordregiver.
5. Entreprenøren skal på ordregiverens anmodning dokumentere, at kravet om ansættelse af arbejdstagere, der har været ledige i mere end x måneder i de sidste y år, opfyldes.
6. Hvis Entreprenøren ikke overholder pligten til at give meddelelse om manglende ansættelse af arbejdstagere, der har været ledige i mere end x måneder i sidste y år, eller til at dokumentere, at kravet om ansættelserne er opfyldt, betragtes dette som misligholdelse af kontrakten. Sker der efter påbud fortsat misligholdelse fra Entreprenørens side, kan ordregiveren gøre brug af kontraktens misligholdelsesbeføjelser.

### Særlige grupper af ledige

1. Entreprenøren skal sikre, at mindst z procent af de stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med medarbejdere fra særlige grupper. Ved medarbejdere fra særlige grupper forstås arbejdstagere, der har været ledige i mere end 9 måneder i de sidste 12 måneder, og som
  - Kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår,
  - Har begrænsninger i arbejdsevnen eller
  - Har været ude for ændringer i sine forhold, f.eks. i form af sygdom, arbejdsløshed eller samlivsophør, som bevirker, at vedkommende ikke har mulighed for at skaffe det nødvendige til sin egen eller familiens forsørgelse.
2. Såfremt Entreprenøren ellers må afskedige medarbejdere, kan Entreprenøren overføre medarbejdere til at varetage den udbudte opgaves arbejdsopgaver, selv om det kan betyde, at kravet om ansættelse af medarbejdere, fra særlige grupper, ikke kan opfyldes. Dette skal dokumenteres og meddeles skriftligt til ordregiver.
3. Såfremt Entreprenøren ikke kan ansætte medarbejdere fra særlige grupper, skal Entreprenøren rette henvendelse til kommunen og anmode om at få formidlet sådanne medarbejdere. Det gælder

stillinger, der oprettes eller senere bliver ledige i forbindelse med Entreprenørens opfyldelse af denne kontrakt. Henvendelse kan ske til Virksomhedsservice på tlf. **62233810** samt på mail: **jobservice@svendborg.dk**

4. Hvis Entreprenøren ikke kan få formidlet medarbejdere fra særlige grupper fra kommunen, er Entreprenøren berettiget til at besætte stillingen på normale betingelser. Dette skal dokumenteres og meddeles skriftligt til ordregiver.
5. Entreprenøren skal på ordregiverens anmodning dokumentere, at kravet om ansættelse af medarbejdere fra særlige grupper opfyldes.
6. Hvis der er opstået uenighed om, hvorvidt Entreprenørens manglende ansættelse af medarbejdere fra særlige grupper er berettiget, kan ordregiveren forlange en uddybende redegørelse fra Entreprenøren. Hvis ordregiveren fortsat finder Entreprenørens handling uberettiget, kan ordregiveren meddele dette til Entreprenøren med tilkendegivelse af, at manglende ansættelse af sådan en medarbejder vil blive betragtet som misligholdelse af kontrakten. Sker der fortsat misligholdelse fra Entreprenørens side, kan ordregiver gøre brug af kontraktens misligholdelsesbeføjelser.
7. Hvis Entreprenøren ikke overholder pligten til at give meddelelse om manglende ansættelse af medarbejdere fra særlige grupper eller til at dokumentere, at kravet om ansættelserne er opfyldt, betragtes dette som misligholdelse af kontrakten. Sker der efter påbud fortsat misligholdelse fra Entreprenørens side, kan ordregiver gøre brug af kontraktens misligholdelsesbeføjelser.

### **[Uddannelsesklausul 6d – Beskæftigelse af personer med varig nedsat arbejdsevne]**

1. Leverandøren skal sikre, at mindst x pct. af de stillinger / x stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med medarbejdere ansat på særlige vilkår. Ved medarbejdere på særlige vilkår forstås personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være udtømte.
2. Leverandøren kan vælge at besætte ledige stillinger på særlige vilkår med arbejdstagere fra andre EU-lande, som tilhører en persongruppe, der svarer til den ovennævnte.
3. Leverandøren kan ikke opfylde sin forpligtelse til at foretage ansættelser på særlige vilkår ved at overføre personer til den udbudte arbejdsopgave, som ved kontraktens indgåelse er ansat hos leverandøren. Såfremt leverandøren ellers må afskedige medarbejdere, kan leverandøren overføre medarbejdere til at varetage den udbudte arbejdsopgave, selvom det kan betyde, at kravet om

ansættelser på særlige vilkår ikke kan opfyldes. Dette skal dokumenteres og meddeles skriftligt til ordregiver.

4. Såfremt leverandøren ikke kan ansætte medarbejdere, der opfylder betingelserne for ansættelse på særlige vilkår, skal leverandøren rette henvendelse til Svendborg Kommune og anmode om at få formidlet medarbejdere til ansættelse på særlige vilkår. Det gælder stillinger, der oprettes eller senere bliver ledige i forbindelse med leverandørens opfyldelse af denne kontrakt. Henvendelse kan ske til Virksomhedsservice på **tlf. 62233810** samt på **mail: [jobservice@svendborg.dk](mailto:jobservice@svendborg.dk)**

Hvis leverandøren ikke kan få formidlet personer fra kommunen til ansættelse i en stilling på særlige vilkår, er leverandøren berettiget til at besætte stillingen på normale betingelser. Dette skal dokumenteres og meddeles skriftligt til ordregiver.

5. Leverandører med mere end 20 ansatte har pligt til at formulere en arbejdsfastholdelsespolitik for de ansatte på den udbudte arbejdsopgave. Arbejdsfastholdelsespolitikken skal bevirke, at medarbejdere i videst mulig udstrækning bliver fastholdt i beskæftigelse hos leverandøren. Politikken skal modvirke udstødelse fra ansættelse hos leverandøren, og medvirke til at skabe og vedligeholde et godt og attraktivt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor medarbejderens behov for udvikling og tryghed tilgodeses, hvor fraværet minimeres, og hvor medarbejdere, der er afskedigelsestruet på grund af sygefravær, søges fastholdt. Arbejdsmiljøpolitikken skal mindst gælde for kontraktperioden.
6. Leverandøren skal på ordregiverens anmodning dokumentere, at kravet om ansættelser på særlige vilkår opfyldes.
7. Leverandøren skal give meddelelse til ordregiveren, hvis en stilling, som skal besættes på særlige vilkår, ikke har kunnet besættes i en periode på mere end x uger.
8. Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt leverandørens manglende ansættelse af personer på særlige vilkår er berettiget, kan ordregiveren forlange en uddybende redegørelse fra leverandøren. Hvis ordregiveren fortsat finder leverandørens handling uberettiget, kan ordregiveren meddele dette til leverandøren med tilkendegivelse af, at manglende besættelse af stillinger på særlige vilkår vil blive betraget som misligholdelse af kontrakten. Sker der fortsat misligholdelse fra leverandørens side, kan ordregiveren gøre brug af kontraktens misligholdelsesbeføjelser.
9. Hvis leverandøren ikke overholder pligten til at give meddelelse om manglende besættelse af stillinger på særlige vilkår eller til at dokumentere, at kravet om ansættelserne er opfyldt, betragtes dette som misligholdelse af kontrakten. Sker der efter påbud fortsat misligholdelse fra leverandørens side, kan ordregiveren gøre brug af kontraktens misligholdelsesbeføjelser.

## Fortolkning af kontraktbilagets indhold og udformning

Ved eventuelle tvister imellem Svendborg Kommune og Entreprenøren, skal nærværende kontraktbilag anvendes som fortolkningsgrundlag i relation til forhold vedrørende ILO-konvention nr. 94.

Kontraktbilaget er en integreret del af Kontrakten. Såfremt der i Kontrakten findes bestemmelser, der strider mod indholdet af nærværende kontraktbilag, er bestemmelserne i Kontrakten gældende.

Såfremt nærværende kontraktbilag giver Svendborg Kommune videre beføjelser end bestemt i Kontrakten, er kontraktbilagets bestemmelser dog gældende.

## Lovvalg og værneting

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende dette kontraktbilag afgøres af domstolene efter dansk ret, idet parterne er enige om, at Retten i Svendborg skal være værneting i første instans.

## Underskrifter

**For Entreprenøren:**

### 1. Oplysninger om kontraktthaver

Firmaets CVR-/P

Firmaets/kontraktthavers navn

Firmaets/kontraktthavers adresse

E-postadresse for kontakt til firmaet/kontraktthaver:

Telefonnummer for kontakt til firmaet/kontraktbærer:

Navn og stilling på den person, der har udfyldt erklæringen

Har firmaet/kontraktbærer tiltrådt eller indgået gældende dansk overenskomst, der dækker løn- og ansættelsesforholdene for alle arbejdstagere ved entreprisen/anlægsarbejdet?

JA \_\_\_\_\_ - NEJ \_\_\_\_\_ (sæt kryds)

Hvis Ja, angiv hvilken:

Hvis Nej, har firmaet/kontraktbærer indgået aftale med hver enkelt arbejdstager om løn- og ansættelsesforhold, der minimum svarer til mindstelønnen i gældende overenskomster på området hvor arbejdet udføres?

JA \_\_\_\_\_ - NEJ \_\_\_\_\_ (sæt kryds)

Virksomhedens navn:	
Dato:	
Underskrift:	

Navn og titel på underskriver:	
--------------------------------	--

**For Svendborg Kommune:**

Dato:	
Underskrift:	
Navn og titel på underskriver:	