



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
04.06.2015
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2015/19689
DERES REFERANSE

1 av 5

VÅR SAKSBEHANDLER
Pål Erdal, tlf. 41631760

ARMERINGSSERVICE AS
Bakkeveien 9A
1415 OPPEGÅRD



Tilsyn - ARMERINGSSERVICE AS

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 02.03.2015.

Saken gjelder prosjektet for byggherren Bybanen Utbygging, der dere har arbeid under Skanska. Den 24.4.2015 sendte vi brev med ni oppfølgingsspørsmål som gjaldt arbeidstid og bemanning fra Armeringssenteret. Vi takker for svarbrev datert 13.5.2015 med vedlagte timesedler som vi oppfatter er for alle arbeidstakere fra oppstart i mars 2014 til og med mars 2015.

Vi velger å ikke se inn i timene til Armeringssenteret, også fordi dette er gjort i prosjektet og rapportert til byggherren.

Til vårt spørsmål punkt 2 om Arbeidstilsynets tillatelse: Vi bekrefter at dere hadde tillatelse til gjennomsnittsberegning etter aml § 10-5-3 gjeldende fra 27.2.2014 til 27.2.2015. Vi beklager at vi stilte spørsmål om dette, som vi skulle sett fra vårt saksarkiv. Gjeldende samtykke for identisk søknad er gitt i sak 2015/11079 for perioden 11.03.2015 til 11.03.2016. Som vi også nevnte i forrige brev velger vi å anse 27.02.2015 som startdato for ordningen, slikt dere søkte om den 4.2.2015. Dere fikk vedtaket først den 11.3.2015 og formelt gyldig fra samme dato, grunnet forsinket saksbehandling hos Arbeidstilsynet.

Dere hadde altså tillatelser etter aml § 10-5-3 i hele prosjektet. Da gjenstår å se om *ført* arbeidstid viser *faktisk* arbeidstid, og om Armeringsservice har etterlevd vilkårene i de to samtykkene fra Arbeidstilsynet.

Arbeidstid: Dere svarer til våre spørsmål 3 og 4 at på dager skrevet som 11 timer arbeidet de i virkeligheten 10 timer, og ekstratimen er å regne som bonus. Til spørsmål 7 svarer dere at dager med 14, 15 og 17 timer - som fremkom i stikkprøve for en arbeidstaker i januar 2015- ble arbeidet "vanlig tid", og at "fordi det ble jobbet natt ble det skrevet ekstra timer for å kompensere overtidstillegg". Videre at dere for 14, 15 og 17-øktene fulgte samme prosedyre som Skanskas ansatte, og dere henviser til Skanskas stedlige leder Henrik Andersen. I telefonsamtale 27.5. med arbeidsgiver Sixten Kjernlie oppfatter vi at dere justerer dette til at dere i perioder har arbeidet 10,5 timer, og tok en del overtid i tillegg, men ikke alltid de timene som er ført. Virkelig arbeidstid forblir da usikkert for Arbeidstilsynet, fordi her er både faktisk arbeids- og overtid, og tilleggstimer ført som kompensasjon.

Opplysninger fra Skanska: I telefonsamtale med Henrik Andersen oppfatter vi at gjengs arbeidstid på Bybanen var fra kl. 07:00 til 19:00, som med fratrekk av 1 times pause gir 11 arbeidstimer, ikke 10. Vi oppfatter at Skanska er ukjent med at det ble arbeidet natt.



000000829182

1117667 - 2 - 4



Førte timer pr. dag: Fra timesedlene fra og med mars 2014 til og med mars 2015 ser vi at en del arbeidsdager er ført med over 11 timer, eksempelvis: Felkowski har 16 timer den 25. mars 2014. Bergstrøm har 12 timer den 17. og 19. mars 2014. Granstrøm har 13 timer den 5. mai, og 12 timer den 6. og 7. mai.

Bergstrøm har 13,5 timer den 21. mai og noen 12-timers dager i juni 2014. Fjeldseth og Nyland har noen 14 timers dager i februar 2015, og Fjeldseth også 14 timers dager i mars 2015. Granstedt har 13 timer den 25 mars 2015. Noen timesedler er uleselige i vår kopi, vi ser likevel en hel del flere dager med over 11 førte timer.

Arbeidsperioder: Dere har i perioder arbeidet som dere søkte om, men har også andre varianter av perioder. Eks. *førte* timer : I mai 2014 arbeidet Granstrøm så godt som fullt i alle ukene, men med fem dagers uker, ikke seks, og inntil 56 timer, ikke 60. Han hadde to og tre fridager imellom, men ikke hadde friperioden på ni dager som forutsatt i samtykket.

I perioden 12. mai til 13. juni 2014 arbeidet eksempelvis Bakinowski og Larsen tilsvarende, da med inntil 64 og ned i 33 timers uke, og lengste friperiode var tre dager.

(I perioden 2. juni til og med 10. juli 2014 arbeidet Bergstrøm i alle seks ukene, lengste friperiode var tre dager. Men flere av dagene viser da helt ned i 1-3 timer, og dere kan naturligvis velge å arbeide mindre enn det dere fikk samtykke til.)

August og september 2014 er ikke lesbare på vår kopi. Oktober og november viser arbeid etter omsøkt plan.

I desember 2014 arbeidet Przerada, Wettervik, Nylund og Kusiak i tre påfølgende uker med fri søndagene. Samme måned har Wettervik, Karlstrøm og Larsen i perioden f.o.m. den 8. t.o.m. den 19. arbeidet 12 dager i strekk med 14,5 timer ført på lørdag 13. desember, 8 timer på søndag 14. desember, og 14 timer ført på torsdag den 18. desember.

I februar 2015 arbeidet Frak og Szczerbiak de tre siste ukene med ca. 64 timers uker og fri søndag.

I februar 2015 arbeidet Bakinowski 12 dager i strekk og førte inntil 15 (? svak lesbarhet) dagtimer. Fjeldseth, Andreasson og Karlstrøm hadde 11 dager i strekk med inntil 13 og 15 (?) dagtimer. Karlstrøm arbeidet 11 dager i strekk i perioden 2.-12. februar 2015, med 8 timer på søndag den 8., og dager med førte 15 (?) og 13 timer.

I mars 2015 har Fjeldseth arbeidet i alle fire ukene, men bare fullt i første uken, da med inntil 14 dagtimer. Lengste friperiode er 5 dager.

Arbeidstilsynet vurdering: Dere bekrefter at partene ikke har annen særavtale om arbeidstidsordning. Vår vurdering så langt er at Armeringservice bryter loven fordi dere i betydelig grad overser vilkårene i samtykke til - og egen søknad om - gjennomsnittsberegning i sak 2014/59561 som gjaldt til 27.02.2015, jf. gjeldende samtykke i sak 2015/11079. Samtykkene satte grensen ved 10 dagtimer og 60 uketimer, det skulle ikke arbeides natt, og vi ba om at øvrige krav i kapittel 10 ble etterlevd. Det forblir uvisst for Arbeidstilsynet hva som var faktisk



arbeidstid på dager som er ført med over 11 timer. Perioder med 12 arbeidsdager i strekk bryter også med arbeidsmiljølovens § 10-10 om søndagsarbeid, og med reglene i § 10-8 om arbeidsfri periode pr. uke, som er forutsatt i ordningen dere fikk samtykke til.

Regelverk om oversikt: Arbeidsmiljøloven § 10-7 sier at det skal foreligge oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har *arbeidet*, ikke hva de får som bonus- eller kompensasjon. For kontroll av hviletid m.m. innebærer det at også *klokkeslett* blir ført. Slik Armeringsservice fører timesedlene og timelistene gir det ikke oversikt over faktiske arbeidstimer. Det er uråd å kontrollere, både for myndigheter og prosjektledelse,- og vi vil anta også for bedriftens interne kontroll. (Informasjon: Timelister kan ha tilleggsrubrikker for bonus/kompensasjon, og for eventuell betalt *reisetid*, som normalt ikke regnes som arbeidstid.)

Vennligst merk: Når arbeidet *planlegges* med samtykke fra Arbeidstilsynet uten tillatelse til overtid, eller med partsavtaler der dere har brukt opp lovens muligheter til overtid, da blir overtiden ulovlig. Det gjelder også for "må"- arbeid som pågående støping.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **17.06.2015**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Styring til lovlig arbeidstid

Arbeidsgiveren skal etablere rutine (instrukser, arbeidstidsordninger) som sikrer at dere på Bybanen Utbygging styrer til lovlig arbeidstid innen reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. avgrensingene i bedriftens søknad om og Arbeidstilsynets vedtak om samtykke i sak 2015/11079, jf. tilsvarende tidligere samtykke i sak 2014/59561.

Vilkår:

Arbeidsgiveren skal sende inn dokumentasjon som viser at dere styrer til lovlig arbeidstid.

Hjemmel: forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **30.06.2015**

Begrunnelse:

Timelister indikerer at bedriften praktiserer arbeidstid som går til dels betydelig ut over rammen i arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. Arbeidstilsynets gjeldende samtykke om gjennomsnittsberegning etter aml § 10-5-3.



000000829199



Pålegg - Arbeidstid - rutine for registrering av arbeidstid

Arbeidsgiver skal iverksette rutine som sikrer at all tid hvor arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, blir behandlet og registrert som arbeidstid. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må Arbeidstilsynet innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutine for føring av arbeidstid. Rutinen skal inneholde opplysninger om
 - hva som regnes som arbeidstid
 - hva som skal registreres som arbeidstid den enkelte dag (start- og sluttidspunkt)
- Beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e, 10-1 og 10-7 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **30.06.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal, som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, iverksette rutine som sikrer at all tid hvor arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, blir registrert *som arbeidstid*. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e, 10-1, 10-7 og internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 7.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 har bestemmelser om arbeidstid. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker *har arbeidet*. Oversikten skal føres fortløpende og vise *start og sluttidspunkt den enkelte arbeidsdag*. Dette er arbeidsgivers ansvar. Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver ikke har rutine som gir oversikt over faktisk arbeidstid. Det foreligger brudd på bestemmelsen om rutine for registrering av arbeidstid.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.



Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2015/19689.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Marita Scott
tilsynsleder
(sign.)

Pål Erdal
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Virksomhetens verneombud
SKANSKA NORGE AS, Postboks 1175 OSLO SENTRUM, 0107 OSLO
HORDALAND FYLKESKOMMUNE BYBANEN UTBYGGING, Agnes Mowinckels gate 5,
5008 BERGEN



001000829202

1117667 - 4 - 4