



ÅMODT ENTREPRENØR AS
Storebotn 7
5309 KLEPPESTØ

Tilsyn - ÅMODT ENTREPRENØR AS

Vi viser til brev datert den 13.04.2016 der Arbeidstilsynet ber om å få tilsendt opplysninger. Arbeidstilsynet har mottatt svar fra dere.

Vi takker for brev datert 20.4.2016 med vedlegg, som besvarer vårt postale tilsyn i etterkant av en arbeidsulykke da en arbeidstaker innleid fra Atec Bemanning snublet/falt på prosjektet nye Voss Gymnas. I dette brevet drøfter vi saken og stiller oppfølgingsspørsmål.

Hensikten med tilsynet


Vi så ingen grunn til å følge opp selve hendelsen, men har rutinemessig innhentet dokumentasjon for arbeidsvilkårene.

Arbeidstilsynet har ingen kommentar til HMS-kort og arbeidsavtale. Derimot må vi følge opp arbeidstiden og tilhørende avlønning, og vi viser til telefonsamtale med daglig leder Arnt Rune Andreassen den 22.4.

Fra Atec Bemannings daglige leder Per Haugstvedt Olsen har vi mottatt brev datert 19.4. Han bekrefter at arbeidstiden på nye Voss Gymnas har gått ut over det som Atec Bemanning og arbeidstakerne har avtalt etter aml § 10-5 første ledd, om gjennomsnittsberegning med inntil 10 timer pr. dag og inntil 50 timer pr. uke. Han beskriver at tiltak er satt i verk for å korrigere praksisen, jf. også vår telefonsamtale 26.4.

Oppsummering av tilsynet

Ulovlig arbeidstid: Timelistene som stikkprøve fra januar, februar og mars 2016 viser at i utleie til Åmodt Entreprenør på prosjekt nye Voss Gymnas har Atec Bemannings arbeidstakere arbeidet i turnus med inntil 12 timers dager og inntil 62,5 timers uker. Åmodt Entreprenør viser til at noe av dette er betalt pause, som vi oppfatter som den ekstra "overtidspausen". Men denne pausen skal inngå i arbeidstiden dersom det arbeides mer enn to timer ut over alminnelig arbeidstid, jf. aml § 10-9 som også refereres til i arbeidsavtalen. Åmodts argument om at de i perioder har få timer pr. måned, er etter vårt syn ikke relevant, fordi dette nettopp er metoden ved gjennomsnittsberegning. Åmodt har ikke lagt frem eventuell intern avtale om gjennomsnittsberegning, som kunne vært gjeldende også for innleide.



62,5 timers uke er noe mer enn de 50 + inntil 10 overtidstimene pr. uke som uorganiserte lovlig kan ha etter aml § 10-6 fjerde ledd. Overtidsbruken fremstår som en gjengs ordning. Vi mener derfor at heller ikke vilkåret i § 10-6 første ledd om overtid kun ved "særlig og tidsavgrenset behov", er oppfylt. Det er uten betydning om arbeidstakerne selv har ønsket ordningen. Innleier har som "stedlig arbeidsgiver" ansvar for å styre til lovlig arbeidstid, jf. aml § 2-2 første ledd bokstav c. Utleier skal kontrollere listene ved fakturering, korrigere og ellers samarbeide med innleier, jf. også likebehandlingsprinsippet. Arbeidstilsynet mener derfor at Åmodt Entreprenør har styrt til ulovlig arbeidstid, og at Atec Bemanning skulle ha sett og korrigert dette.

Risiko ved arbeidstid: Selv om høye timetall isolert sett *kan* være lovlig, må arbeidsgiverne, her primært innleier, også vurdere om arbeidstiden er fullt forsvarlig ut fra omsynet til helse og sikkerhet. Bygningsarbeid er tungt og risikofyllt selv innen ordinær arbeidstid. Arbeid med bemanning gir noen tilleggsutfordringer, jf. det vi påpekte ved forrige sak 2016/9513, da prosjektet på en lørdag kun hadde bemanning på bygget, og elementære sikringsregler ble brutt.

Likebehandling: Aml § 14-12 a sier at bemanningsforetaket skal se til at hans arbeidstakere har minst samme vilkår som om de var ansatt hos innleier. Det betyr f.eks. at også overtidstillegget skal være som hos innleier, og at arbeidstidsvilkårene minst er de samme, jf. bokstavene a og b. Vi oppfatter at arbeidstakerne ikke har fått overtidstillegg for timene ut over de avtalte 10/50 som gjennomsnittsberegnes.

Offentlige bygg: Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter er satt for å forebygge sosial dumping og usunn konkurranse, ved at byggherren skal ha klausuler om vilkår og utføre relevante kontroller. Vi viser til vår telefonsamtale 26.4. med byggherrens representant Gunnar Hemre Ringheim, og overlater til byggherren å vurdere hvordan han vil følge opp.

Oppfølgingsspørsmål: Begge arbeidsgiverne beskriver at de har iverksatt tiltak for å korrigere praksisen. Arbeidstilsynet ser det derfor nå ikke som hensiktsmessig å gi pålegg om å styre til lovlig arbeidstid.

Krav om lønn og overtidstillegg er et privatrettslig tema der Arbeidstilsynet ikke kan fatte vedtak. For å få full forståelse av saken opp mot arbeidstidsreglene og reglene om sosial dumping og likebehandling, og for å vurdere videre saksbehandling, stiller vi følgende oppfølgingsspørsmål.

- Har Åmodt Entreprenør brukt Atec Bemannings arbeidstakere i tilsvarende arbeidstid gjennom hele prosjektet ? Vennligst beskriv og vedlegg nødvendig dokumentasjon.

- Hva er Åmodt Entreprenørs syn på eventuell etterbetaling av overtidstillegg?

Vi imøteser svar og eventuelle andre kommentarer så raskt som mulig og **innen 6. mai 2016.**

Dersom kopimottakere også vil gi synspunkt, ber vi om at det er hos oss innen samme frist.

