



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
26.01.2012  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2011/10129 12383/2012  
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER  
Bente Bakke tlf 482 36 246  
og Dorthe Henden Clark

Rubicon Tv AS  
Postboks 4414 Nydalen  
0403 OSLO

## **TILSYNSRAPPORT OG VARSEL OM PÅLEGG**

### **Hva saken gjelder**

Arbeidstilsynet viser til tilsyn ved en av tv-produksjonene til Rubicon TV AS (heretter Rubicon) "Lilyhammer". Vi beklager at tilsynsrapporten er svært forsinket på grunn av at endring av saksbehandler har medført kapasitetsproblemer mht. ferdigstilling av rapporten.

Fra ledelsen i Rubicon har følgende deltatt: Produsent Agnete Thuland, produksjonsleder Sindre Austad, innspillingsleder Fahad Jabali og HMS- ansvarlig Morten Venli.

Fra vernetjenesten i Rubicon har følgende deltatt: Vernombud Kim Rune Gulland

Tilsynet er gjennomført av: Seniorinspektør Bente Bakke og rådgiver Dorthe Henden Clark

### **Bakgrunn og gjennomføring av tilsynet**

Tilsynet ved tv-produksjonen "Lilyhammer" ble gjennomført på bakgrunn av tips. Tipsene gikk blant annet ut på at arbeidstakerne arbeidet lange dager, og at det ikke var gjennomført noen sikkerhetsvurdering i forbindelse med produksjonen. Tipsene var av slik karakter at Arbeidstilsynet valgte å gjennomføre uanmeldt tilsyn på settet på location Olavsgaard hotell i Flamingobaren fredag 29.april 2011. Produsent Agnete Thuland ble informert om tilsynet rett før vi gikk inn på settet.

Under tilsynet snakket vi med flere arbeidstakere. Av hensyn til beskyttelse av kilder vil det ikke bli opplyst hvem Arbeidstilsynet har snakket og mottatt informasjon fra., jf. arbeidsmiljøloven § 18-2.

Temaet under tilsynet var:

- Planlegging og organisering av arbeidet
- Arbeidstid
- Helse, miljø og sikkerhet ( HMS)
- Vernetjenesten – vilkår for kommunikasjon, medvirkning og samarbeid

For å få saken tilstrekkelig opplyst hadde Arbeidstilsynet i etterkant av kontrollen på location et møte med produksjonsledelsen, verneombud samt andre i ledelsen ved Rubicon som har ansvaret



for helse-, miljø og sikkerhet. Møtet ble gjennomført tirsdag 3. mai 2011. Vi har i etterkant av møtet 3. mai i flere omganger innhentet supplerende skriftlig dokumentasjon fra Rubicon, bl. a HMS - dokumentasjon, produksjonsplaner, timelister og arbeidskontrakter for utvalgte arbeidstakere. Saken anses for å være tilstrekkelig opplyst.

Tilsynsrapporten bygger på opplysninger vi har mottatt fra arbeidstakere, verneombud, ledelsen i Rubicon, samt innhentet dokumentasjon. Rapporten er delt inn i fire hoveddeler: Arbeidstid, helse-, miljø og sikkerhet, vernetjenesten og tilslutt en del som omhandler øvrige forhold tilsynet har avdekket. De opplysninger vi har mottatt og de funn vi har gjort gjør at vi innledningsvis vil ha en kort gjennomgang av arbeidsgiveransvaret.

### **Oppsummering av funn – brudd på arbeidsmiljøloven**

Arbeidstilsynet har på bakgrunn av muntlig og skriftlig informasjon og kontroll på location for TV-produksjonen "Lilyhammer" funnet følgende forhold vi vurderer som brudd på arbeidsmiljøloven:

#### **Brudd på bestemmelser om arbeidstid**

- Tilsynet har avdekket omfattende og gjentagne brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om samlet arbeidstid.
- Samtlige arbeidstakere vi har kontrollert har arbeidet utover rammene for daglig arbeidstid, og flere har gjentagne ganger hatt arbeidsdager på mellom 15 – 17 timer.
- Arbeidstakere har i flere uker arbeidet mellom 60-70 timer. Det høyeste timetallet i løpet av en uke er 79 timer.
- Arbeidsgiver har et mangelfullt system for registrering, oversikt, kontroll og oppfølging av arbeidstiden for den enkelte.
- Det er avdekket brudd på bestemmelsene om sammenhengende arbeidsfri både i løpet av 24 timer og 7 dager.

#### **Brudd på bestemmelser om overtid**

- Arbeidstakere har nesten hver uke arbeidet utover rammene for tillatt overtid. I enkelte uker har arbeidstakere arbeidet overtid hver dag og noen hver dag i flere uker i strekk.
- Enkelte har i produksjonsperioden fra januar – mai/juni 2011 arbeidet fra godt og vel 200 timer overtid til opp mot og noen mer enn 300 timer overtid, dvs. mer over tid i en periode på 5-6 måneder enn det som arbeidsmiljøloven tillater på ett år.
- Arbeidstakere har ikke mottatt overtidstillegg for overtidarbeid. Det kommer ikke frem av arbeidsavtaler at arbeidstakerne har rett til overtidstillegg for overtidarbeid



### **Brudd på bestemmelser om helse, miljø og sikkerhet, opplæring og medvirkning**

- Arbeidsgiver har ikke et helse-, miljø og sikkerhetssystem tilpasset virksomhetens art, omfang og aktiviteter. Produksjonen er ikke gjennomført i samsvar med lovgivningens krav til systematisk og forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Arbeidsgiver har ikke sikret at ansatte som har til oppgave å lede og kontrollere andre har nødvendig kompetanse om helse-, miljø- og sikkerhet.
- Arbeidsgiver har ikke tatt verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for helse, miljø og sikkerhet.
- Arbeidsgiver har ikke sørget for at verneombudet har fått nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på den kontrollerte produksjonen.
- Arbeidsgiver har ikke sørget for at verneombudet har fått den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet som verneombud på forsvarlig måte.

Arbeidstilsynet **varsler 7 pålegg**. Rubicon TV AS gis **frist til 20.02.2012** for å inngi merknader til Arbeidstilsynets funn, varsel om pålegg og til foreslåtte tidsfrister for oppfyllelse av evt. pålegg.

### **1. Om arbeidsgiveransvaret**

Mottatt dokumentasjon og muntlige opplysninger gjør at Arbeidstilsynet innledningsvis finner grunn til å ta en kort gjennomgang av hva som er arbeidsgivers plikter, herunder hvem som er å anse som ansvarlig arbeidsgiver.

Vi finner gjennomgangen av arbeidsgiveransvaret nødvendig for å bidra til å avklare og tydeliggjøre hvilke funksjoner i Rubicon TV AS som har plikt til å sørge for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter blir fulgt. Det er avgjørende å avklare hvem som har arbeidsgiveransvaret for å sikre helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig gjennomføring av alle produksjoner, inkludert hvem som er ansvarlig for å rette opp avvik og iverksette tiltak når det avdekkes brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

I Rubicons kvalitetshåndbok for HMS – rutiner, side 1, kommer det frem at HMS – ansvarlig (navngitt) er utpekt til å ha ”overordnet ansvar” for at de lover og forskrifter virksomheten er underlagt følges opp ( jf. Kvalitetshåndboken for HMS - rutiner, pkt. 1.1.2)

Etter arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr 62 (arbeidsmiljøloven)§2-1 er det arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt. Arbeidsgiver har således hovedansvaret for at lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etterleves.

Arbeidsgiver har anledning til å delegere oppgaver i forbindelse med gjennomføringen av lovens krav til lavere nivå i virksomheten. Adgangen til å delegere fritar imidlertid ikke arbeidsgiveren



fra det *overordnede ansvaret*. Det er kun "arbeidsgiverfunksjonen" som kan bli delegert. Ansvaret vil uansett påhvile arbeidsgiver.

Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven §1-8 annet ledd definert som enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.

Det er Rubicon TV AS som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste, og det er således virksomheten som har det overordnede ansvaret for å sørge for at arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter blir fulgt. Det følger imidlertid av bestemmelsens annet punktum at det som er bestemt om arbeidsgiver skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Dette vil ofte være daglig leder/administrerende direktør i virksomhet. Rubicon har en daglig leder som opptrer på vegne av virksomheten.

Med bakgrunn i det ovennevnte blir det således misvisende når kvalitetshåndboken for HMS – rutiner, side 1, bruker begrepet "*HMS - ansvarlig*" og tillegger denne funksjonen det "*overordnede ansvaret*" for at lover og regler blir fulgt. Det er Rubicon som virksomhet og daglig leder som arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for at HMS - systemet er tilpasset virksomhetens art og omfang og at systematiske og forebyggende HMS - aktiviteter blir gjennomført i samsvar med regelverkets krav.

Dette vil være tilfelle ved produksjoner. Selv om ansvaret for gjennomføring av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er delegert til en ansatt produksjonsleder, er det Rubicon og daglig leder som har hovedansvaret for at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet faktisk blir planlagt og gjennomført og tilpasset aktuelle risikoforhold. I den grad dette ikke skjer, er det virksomheten og daglig leder som vil stå ansvarlig.

Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere og selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktiviteter eller innretning har arbeidsgivere også plikt til å sørge for at egen virksomhet og egne arbeidstakers arbeid er innrettet og utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og samarbeide med andre arbeidsgivere om dette. Videre har virksomheter som er hovedbedrift, som Rubicon ved egne produksjoner, ansvaret for å samordne virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljølovens §2-2 første og andre ledd.

Avslutningsvis under dette punktet vil vi minne om den plikt arbeidsgiver har til gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jfr. arbeidsmiljøloven § 3 - 5. Denneplikten henger nøye sammen med at det er arbeidsgiver som har ansvaret for at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet blir overholdt. Arbeidsgiver har også en plikt til å sørge for at de som får delegert oppgaver i forbindelse med gjennomføringen arbeidsmiljølovens krav har tilstrekkelig kompetanse til å utføre sine oppgaver.



## **2. Arbeidstid**

### ***2.1 Innledning***

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 inneholder bestemmelser som regulerer arbeidstid. Så langt vi kan se av de opplysninger vi har mottatt er det ikke inngått skriftlig avtale med tillitsvalgte. Da er det arbeidsmiljølovens hovedregler som gjelder. Vi kan heller ikke se at det foreligger dispensasjon fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser fra Arbeidstilsynet.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er vernebestemmelser. Hovedformålet med bestemmelsene er i følge forarbeidene å sikre at arbeidstiden ikke påfører arbeidstakeren og dennes nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. For høy arbeidsbelastning kan utsette arbeidstaker for risiko for uheldig helse- og velferdsmessige belastninger. Høy arbeidsbelastning kan også redusere arbeidstakers mulighet til å ivareta sikkerhetsmessige hensyn ved utføringen av arbeidsoppgaver.

Hva som ligger i for høy arbeidsbelastning vil avhenge av en rekke faktorer, men det er enighet om enkelte generelle prinsipper. Overtidsarbeid øker risikoen for stressrelaterte lidelser, og kan hindre at arbeidstakeren får tilstrekkelig restitusjon mellom arbeidsøktene. Lange arbeidsdager og arbeidsøkter utover 8 timer reduserer yteevne og gir økt ulykkesrisiko. Videre kan overtidsarbeid vanskeliggjøre en sunn balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Arbeidsuker på over 45 timer er i følge Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) den arbeidsbetingelsen som viser sterkest sammenheng med forstyrrelser av privatlivet.

Arbeidstilsynet har ved tilsynet i Rubicon TV AS avdekket at arbeidstakere som arbeidet under tv-produksjonen "Lilyhammer" i lange perioder har hatt så lange arbeidsøkter og mangel på tilstrekkelig restitusjon at det har medført fare for helsebelastninger, sikkerhet og har gått ut over privatlivet. Arbeidstakere har arbeidet ut over rammene for alminnelig arbeidstid omtrent hver eneste uke i produksjonsperioden. Vi viser til en detaljert gjennomgang i det følgende av omfattende og gjentakende brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

### ***2.2 Registrering av arbeidstid***

#### Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven §10 – 7 inneholder krav om at arbeidsgiver skal ha oversikt over den enkelte arbeidstakers arbeidstid. Formålet med bestemmelsen er dels å synliggjøre at arbeidsgiver har et ansvar for å ha nødvendig oversikt over arbeidstakerne, og dels å gjøre det mulig for Arbeidstilsynet å føre effektiv kontroll med bestemmelsene i arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven.



Arbeidsmiljøloven §10 – 1 første ledd definerer arbeidstid som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Motsatt defineres arbeidstid som den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, jfr. arbeidsmiljøloven §10 – 1 annet ledd.

Det følger av forarbeidene (Ot.prp 49 (2004-2005), med referanse til avgjørelse i høyesterett, Rt 2001 s. 418 (Kårstødommen), at ”til disposisjon” skal forstås som til disposisjon til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. I høyesterettsavgjørelsen slås det fast at det ikke nødvendigvis må utføres arbeid, men at også ventetid mellom arbeidsoppgaver vil være å regne som arbeidstid.

#### Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet har under tilsynet bedt om å få oversendt en oversikt over arbeidstiden (timelister) for flere navngitte arbeidstakere. Vi har ikke mottatt timelister for tre av dem. Slik vi oppfatter tilbakemeldingen fra virksomheten skyldes dette at de ikke har fått overtidbetaling, og at de derfor ikke har levert timelister.

Rubicon har et ansvar for å ha oversikt over samtlige arbeidstakers arbeidstid. Arbeidsmiljøloven §10 – 7 kan som utgangspunkt ikke fravikes. Det følger imidlertid av arbeidsmiljøloven §10 – 12 første og annet ledd at bestemmelsene i arbeidstidskapittelet (herunder arbeidsmiljøloven §10 – 7) ikke gjelder for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling.

Arbeidsmiljøloven §10 – 12 første og annet ledd er unntaksbestemmelser som skal tolkes restriktivt. Hovedregelen er at enhver arbeidstaker er omfattet av reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10.

Manglende overtidbetaling er etter dette ikke i seg selv en tilstrekkelig begrunnelse for at virksomheten ikke har oversikt over arbeidstiden til sine arbeidstakere.

Vi registrerer at en av de nevnte arbeidstakerne i følge arbeidskontrakten er unntatt bestemmelsene i arbeidstidskapittelet i henhold til arbeidsmiljøloven §10-12 første eller annet ledd (*vår anm: i kontrakten vises det til gammel arbeidsmiljølov § 41 bokstav a*). For denne arbeidstakeren vil således ikke arbeidsmiljøloven §10-7 gjelde.

For de øvrige to arbeidstakerne er Arbeidstilsynet av den oppfatning at arbeidsmiljølovens kapittel 10 gjelder fullt ut. Vi kan ikke se av mottatte arbeidskontrakter at disse er unntatt arbeidstidskapittelet. Rubicon har derfor en plikt til å ha en oversikt over arbeidstiden for disse arbeidstakerne, jfr. arbeidsmiljøloven §10 – 7. Arbeidsgiver har videre en plikt til å utbetale overtidstillegg for overtidarbeid til disse, jfr. arbeidsmiljøloven §10 – 6 ellefte ledd.

Arbeidstilsynet har i samtale med flere arbeidstakere fått opplyst at de ikke har levert timelister til arbeidsgiver. Dette er begrunnet med at de ikke har inngått avtale om overtidbetaling med



arbeidsgiver, og at det derfor ikke har vært hensiktsmessig å levere timelister. Arbeidsgiver har heller ikke etterspurt slike lister. Ingen av disse arbeidstakerne er kjent med at de er unntatt arbeidstidskapittelet etter arbeidsmiljøloven §10 – 12 første og annet ledd.

Med bakgrunn i opplysninger vi har mottatt fra arbeidstakere legger vi til grunn at manglende oversikt over arbeidstiden ikke kun gjelder i forhold til de to nevnte arbeidstakere, men at det gjelder generelt for de arbeidstakere som er omfattet av arbeidstidskapittelet. Arbeidstilsynet legger videre til grunn at i den grad arbeidstakere har levert timelister så skyldes dette at de har avtalt rett til overtidsbetaling, og at det av den grunn har vært hensiktsmessig å levere timelister.

Rubicon kan med bakgrunn i det ovennevnte ikke sies å ha den nødvendige oversikten over den enkelte arbeidstakers arbeidstid, jfr. arbeidsmiljøloven §10 – 7.

Arbeidstilsynet har under tilsynet bedt om å få tilsendt rutiner for føring av faktisk arbeidstid. Vi kan ikke se å ha mottatt dette. Vi legger således til grunn for at virksomheten ikke har utarbeidet slike rutiner.

### Konklusjon

Arbeidstilsynet vurderer at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 10 – 7 om oversikt over den enkelte arbeidstakers arbeidstid. **Se varsel om pålegg 1.**

## **2.3 Planlegging, kontroll og oppfølging av arbeidstid**

### Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 10 – 2 første ledd, jfr. § 10 – 6 første, fjerde og åttende ledd, § 10 – 8 første og andre ledd, og § 2 – 1, jfr. § 4 – 1 annet ledd, § 3 – 1 første og annet ledd, § 4-1 annet ledd samt Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomhet av 6. desember 1996 nr 1126 (internkontrollforskriften) § 5.

Etter arbeidsmiljøloven § 3 – 1 første og annet ledd plikter arbeidsgiver på en systematisk måte å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse-, miljø- og sikkerhet blir ivaretatt, herunder sikre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 inneholder rammer for den daglige og ukentlige arbeidstiden, samt ramme for hvor mye sammenhengende arbeidsfri en arbeidstaker skal ha i løpet av 24 timer og i løpet av syv dager. I følge arbeidsmiljøloven § 10 – 4 første ledd skal den alminnelige arbeidstiden i utgangspunktet ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av syv dager. Arbeid ut over lovens grense for alminnelig arbeidstid er overtid, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 annet ledd.



En forutsetning for overtid er at det foreligger et ”særlig og tidsavgrenset behov for det”, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 første ledd. I dette ligger at overtidsarbeid ikke skal gjennomføres som en fast ordning, og at arbeidsgiver som utgangspunkt ikke skal legge opp til omfattende overtidsbruk ved planlegging og organisering av arbeidet.

Arbeidsmiljøloven § 10 – 6 fjerde og åttende ledd setter grenser for hvor mange timer overtid en arbeidstaker kan arbeide. Disse grensene er absolutte, i den forstand at det ikke lovlig kan arbeides mer overtid. Etter bestemmelsen skal overtidsarbeidet ikke overstige ti timer i løpet av syv dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker, og 200 timer i løpet av 52 uker. Den samlede arbeidstiden (det vil si avtalt arbeidstid, merarbeid og overtid) kan uansett ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av syv dager, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 åttende ledd. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

Arbeidsmiljøloven § 10 – 8 inneholder bestemmelser om daglig og ukentlig fritid. I følge bestemmelsens første og annet ledd skal arbeidstaker ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, og minst 35 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av syv dager.

Arbeidsmiljøloven § 10 – 2 første ledd stiller krav om at arbeidstidsordninger skal svære slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver må se arbeidstidsordningen i sammenheng med arbeidssituasjonen for øvrig, og at de maksimale rammene loven setter for daglig og ukentlig arbeidstid ikke kan utnyttes dersom dette vil medføre uheldige psykiske eller fysiske belastninger (Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 315).

Kravet til arbeidstidsordning i 10-2 første ledd må også sees i sammenheng med lovens § 4-1 annet ledd som krever at arbeidsgiver ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdom og sørge for at organisering, tilrettelegging, ledelse og arbeidstidsordning er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

### Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

#### *Ulovlig overtid*

Tilsynet ved tv-produksjonen ”Lilyhammer” har avdekket omfattende og gjentakende brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstidens lengde har som nevnt vært slik at arbeidstidens organisering og lengde i det meste eller deler av produksjonsperioden at det etter Arbeidstilsynets vurdering er grunn til å anta at det har vært slik at det har gått ut over arbeidstakernes helse og velferd, og redusert muligheten for å ivareta sikkerhetshensyn.



Gjennomgangen av timelistene viser at det har vært mye overtidarbeid under tv-produksjonen. Arbeidstakerne har arbeidet utover rammene for alminnelig arbeidstid omtrent hver eneste uke produksjonen har pågått (det er noen få unntak). Enkelte uker har arbeidstakere arbeidet overtid hver dag, og for noen hver dag i flere uker i strekk.

Timelistene bekrefter de muntlige opplysningene vi har mottatt fra arbeidstakere. Samtlige vi har snakket med har opplyst at det har vært mange dager som har vært lange. Enkelte har også opplyst at de lange dagene har hatt konsekvenser for deres velferd utenom arbeid i form av at det har gått utover deres familieliv.

Arbeidstakerne har videre opplyst at det de var forespeilet vedrørende arbeidstiden ikke hadde blitt oppfylt. I jobbintervjuet fikk de informasjon om at den daglige arbeidstiden ikke skulle være mer enn åtte timer og at den ukentlige arbeidstiden skulle være på 40 timer. Vi viser i denne sammenheng til det som står opplyst i arbeidskontraktene vedrørende arbeidstid. I følge arbeidstakerne hadde det frem til tidspunktet for tilsynet kun vært noen få dager hvor den daglige arbeidstiden har vært på åtte timer.

Arbeidstilsynet har forståelse for at det innen bransjen tv- og filmproduksjon ikke er mulig å forutse alt som kommer til å skje, og at det vil oppstå situasjoner hvor det er nødvendig å bruke overtid. Imidlertid er vi av den oppfatning at bruken av overtid i tv-produksjonen "Lilyhammer" har vært så omfattende og gjennomgående at grunnvilkåret i arbeidsmiljøloven § 10 – 6 første ledd om at overtid ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det ikke kan sies å være oppfylt. Mottatte produksjonsplaner og gjennomgang av timelister viser etter vår vurdering at overtid har blitt brukt som en fast ordning. En urealistisk produksjonsplan mht. aktiviteter, ressurser og organisering av arbeidet har etter Arbeidstilsynets vurdering ført til at produksjonen har planlagt ordinær drift med bruk av overtid.

Vi viser i denne sammenheng til mottatte produksjonsplaner som viser at Rubicon lenge før de aktuelle dagene har planlagt arbeidsdager på opp mot 10 til 12 timer. Timelistene viser at grensene i arbeidsmiljøloven § 10 – 6 fjerde og åttende ledd har blitt brutt, og det til dels i meget stor grad. Følgende har blitt avdekket:

- Omfattende og gjentagende brudd på arbeidsmiljøloven § 10 – 6 åttende ledd, om at samlet daglig arbeidstid ikke skal overstige 13 timer i løpet av 24 timer.  
Samtlige arbeidstakere har arbeidet utover rammen for daglig arbeidstid, og flere av dem har gjentatte ganger hatt arbeidsdager på mellom 15 og 17 timer.  
Timelistene viser at bestemmelsen ble brutt den dagen Arbeidstilsynet var på tilsyn. To av arbeidstakerne hadde en arbeidstid på 15 timer den dagen.  
Timelistene viser også at bestemmelsen ble brutt etter at vi hadde møte med ledelsen i Rubicon 3. mai. Dette tiltross for at vi under møtet opplyste om mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene.



- Omfattende og gjentakende brudd på arbeidsmiljøloven § 10 – 6 fjerde ledd, om at overtidarbeidet ikke må overstige ti timer i løpet av syv dager.  
Samtlige arbeidstakere vi har mottatt timelister for har arbeidet mer enn ti timer overtid i løpet av en uke, og samtlige har gjort dette flere ganger i løpet av perioden produksjonen har pågått. Timelistene viser at det har vært flere uker hvor arbeidstakerne har arbeidet mellom 60 og 70 timer. Det høyeste antall timer en arbeidstaker har arbeidet i løpet av en uke har vært på 79 timer. Dette er nærmere 30 timer mer enn det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10 – 6 fjerde ledd.

Timelistene viser også brudd på bestemmelsen om at arbeidstakerne ikke skal arbeide mer enn 25 timer overtid i løpet av fire uker, samt bestemmelsen om at samlet arbeidstid i gjennomsnitt ikke må overstige 48 timer i løpet av sju dager, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 fjerde og åttende ledd. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over åtte uker. Arbeidstaker kan totalt ikke arbeide mer enn 384 timer i løpet av åtte uker.

Videre viser timelistene at enkelte arbeidstakere i løpet av produksjonsperioden (januar –mai/juni 2011) har arbeidet godt over 200 timer overtid (opp mot og over 300 timer). Arbeidstakerne har i produksjonsperioden på 5-6 måneder arbeidet mer overtid enn det som er tillatt for ett år. Dette innebærer et betydelig brudd på arbeidsmiljøloven.

#### *Brudd på rammene for daglig og ukentlig fritid*

De mottatte timelistene viser når arbeidstakerne begynte å arbeide og når de avsluttet arbeidet for dagen. Gjennomgangen av listene har avdekket at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10 – 8 første ledd om sammenhengende arbeidsfri periode på minimum 11 timer gjentakende ganger har blitt brutt. Det laveste antall timer en arbeidstaker har hatt fri mellom to arbeidsperioder i løpet av 24 timer var på 3,5 timer.

Gjennomgangen av listene har videre avdekket at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10 – 8 annet ledd om sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av syv dager har blitt brutt. En arbeidstaker har blant annet arbeidet 14 dager i strekk.

#### *Mangelfull planlegging og organisering*

Planer, timelister og andre dokumenter og opplysninger Arbeidstilsynet har mottatt ved tilsynet underbygger ansattes utsagn om at produksjons-, uke- og dagsplaner for "Lilyhammer" var urealistiske mht. planlagte aktiviteter, scener og sceneskift som skulle gjennomføres innenfor produksjonsperioden, hver uke og pr. dag. Etter Arbeidstilsynets vurdering har produksjonsledelsen ved planlegging, organisering og ledelse ikke hatt tilstrekkelig oversikt over det reelle behovet for tid, ressurser og kompetanse for å gjennomføre produksjonsplanen.

Gjennomgang av timelistene dokumenterer at produksjonsledelsen i store deler av produksjonsperioden ikke har greid å tilpasse produksjonsplanene til omfanget av aktiviteter og



tilgang til ressurser og kompetanse. Etter hvert som negative konsekvenser viste seg i form av lange arbeidsdager, overtid og for enkelte helsebelastninger og sykdom iverksatte produksjonsledelsen ulike tiltak for å redusere arbeidspresset. Mottatte dagsplaner og timelister dokumenterer at regelmessig bruk av overtid, alvorlige brudd på arbeidstidsreglene og stadige endringer av planene likevel fortsatte å prege lange perioder av produksjonen.

Stadige endringer av produksjonsplaner har ført til en uforutsigbarhet som ifølge mottatte opplysninger mange har opplevd som en belastning. På settet har konsekvensen bl.a vært lange arbeidsdager og mye overtid, dårlig koordinering og 2-3 flyttinger/sceneskift i løpet av en opptaksdag. For den enkelte berørte har det i lengre perioder vært en belastning som har redusert muligheten til arbeidsfri og privatliv.

Etter Arbeidstilsynets vurdering er de omfattende bruddene på arbeidstidsbestemmelsene kontrollen har avdekket langt på vei en følge av mangelfull planlegging og organisering av produksjonen. Innenfor produksjonsperiodens ramme har for mange aktiviteter og opptil 2-3 forflytninger/sceneskift pr. opptaksdag bidratt til tidspress med påfølgende behov for overtid. Mottatte opplysninger tyder på at det i planlegging og organisering av produksjonen og arbeidstiden ikke er lagt tilstrekkelig vekt på å sikre at arbeidstidens samlede lengde og fordeling over døgn, uke og måned var i samsvar med arbeidstidsreglene og ikke utsatte ansatte for helse- og sikkerhetsrisiko. Timelistene viser at selv etter at Arbeidstilsynet var i gang med kontrollen var det alvorlige brudd på arbeidstidsreglene. Samme dag som Arbeidstilsynet gjennomførte kontroll på settet viser timelistene at to av arbeidstakerne hadde en arbeidstid på 15 timer. Timelistene viser også at bestemmelsen ble brutt etter at vi hadde møte med produksjonsledelsen i Rubicon, til tross for at vi under møtet opplyste om mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

#### *Mangelfullt system for kontroll og oppfølging av arbeidstid*

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at Rubicon har et mangelfullt system for kontroll og oppfølging av arbeidstid.

Rubicon kan vanskelig sies å ha kontroll over arbeidstakernes arbeidstid når virksomheten ikke har system for føring av arbeidstid. Virksomheten kan videre vanskelig sies å ha system for oppfølging av arbeidstid når arbeidstidsbestemmelsene har blitt brutt i så stor omfang som det tilsynet har avdekket.

I Rubicons HMS-instruks for produksjonsleder, datert mai 2011 blir det opplyst at overtidsarbeid er "søknadspliktig". Det forklares ikke hva som menes med det. Dette er den eneste kilden vi har mottatt som sier noe om ansvar for å følge med på ansattes arbeidstid. Vi kan ikke se av mottatt HMS- dokumentasjon at ansvaret for å ha oversikt over ansattes arbeidstid og overtid har blitt klarlagt. Det fremstår som uklart for Arbeidstilsynet hvem i virksomheten som har oppgaven med å kontrollere og følge opp arbeidstiden til den enkelte.



Arbeidstilsynet registrer at Rubicon i sin tilbakemelding til oss erkjenner at de har et behov for å iverksette et mer formalisert system for kontroll av arbeidstid for alle ansatte og at rutiner for dette vil bli iverksatt fremover. Vi har ikke mottatt noen kopi av slike rutiner.

### Konklusjon

Arbeidstilsynets vurderer at Rubicon har brutt arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd samt § 4-1 annet ledd om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn samt kravet i § 4-1 annet ledd om at arbeidsgiver ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdom. **Se varsel om pålegg 2.**

Arbeidstilsynet vurderer at Rubicon har brutt bestemmelsen om overtid og bestemmelsen om daglig og ukentlig hvile, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 første til fjerde ledd og åttende ledd, samt § 10 – 8 første og annet ledd. **Se varsel om pålegg 3.**

Arbeidstilsynet vurderer det videre slik at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 3 – 1 første og annet ledd, samt internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr 5 og nr 7. Kravene til systematisk overvåkning og oppfølging av den enkeltes arbeidstid anses ikke som oppfylt. **Se varsel om pålegg 3.**

## **2.4 Utbetaling av overtidstillegg**

### Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 10 – 6 ellefte ledd stiller krav om at overtidsarbeid skal godtgjøres med et tillegg på minst 40% i lønnen. Overtidsarbeid er som nevnt alt arbeid ut over arbeidsmiljølovens grense for den alminnelige arbeidstid, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 annet ledd.

Arbeidsmiljøloven § 14 – 6 stiller krav til hva en arbeidskontrakt minimum skal inneholde. I følge bestemmelsens første ledd bokstav i) skal en arbeidskontrakt inneholde opplysninger om den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, samt om eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen. I dette ligger at det skal komme frem av kontrakten at arbeidstakerne har rett til overtidstillegg på minimum 40% for overtidsarbeid. Det er i denne sammenheng tilstrekkelig å vise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer dette, jfr. arbeidsmiljøloven § 14 – 6 annet ledd.

### Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at Rubicon ikke har utbetalt overtidstillegg for samtlige ansatte som har krav på tillegg for overtidsarbeid.



Under tilsynet har vi mottatt opplysninger om at virksomheten kun utbetaler overtidstillegg til de ansatte som har inngått avtale om det. Vi viser til det som er beskrevet ovenfor vedrørende registrering av arbeidstid.

I følge arbeidstakere vi har snakket med har det vært opp til den enkelte arbeidstaker å fremforhandle avtale om utbetaling av overtidstillegg. Arbeidsgiver har etter det opplyste ikke inngått avtale om overtidsbetaling eller utbetalt overtidstillegg etter eget initiativ. Dette til tross for at kontrollen av timelister viser at overtidsbruken under tv-produksjonen har vært omfattende. Slik vi har forstått det er det mange arbeidstakere som ikke har turt å be om overtidsbetaling fordi de har vært redd for at det kunne ha konsekvenser.

Arbeidstilsynet har registrert at Rubicon har utbetalt overtidstillegg for de arbeidstakere vi har mottatt timelister for. Vi viser til mottatte lønnslipper.

Arbeidsgiver har uavhengig av hva som er avtalt med den enkelte arbeidstaker en plikt til å utbetale overtidstillegg for overtidsarbeid. Rubicon kan således ikke omgå bestemmelsen om å utbetale tillegg for overtidsarbeid ved å unnlate å inngå avtale om dette med sine arbeidstakere. Lovens krav om utbetaling av overtidstillegget er ufravikelig og kan ikke omgås ved avtale.

Arbeidstilsynet vurderer at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 10 – 6 ellefte ledd når det kun utbetales overtidstillegg til de arbeidstakere som har inngått avtale om dette.

Vi har under tilsynet i tillegg mottatt opplysninger om at noen av arbeidstakerne har kunnet avspasere overtid uten at de i tillegg har fått utbetalt overtidstillegget på minimum 40%. En slik ordning vil etter vår vurdering også innebære et brudd på arbeidsmiljøloven § 10 – 6 ellefte ledd.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan etter arbeidsmiljøloven § 10 – 6 tolvte ledd skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal avspaseres. Arbeidstaker skal imidlertid ha tillegget på minimum 40% per overtidstime i tillegg, jfr. arbeidsmiljøloven § 10 – 6 ellefte ledd.

Når det gjelder arbeidskontraktene Arbeidstilsynet har mottatt, er det kun et fåtall av dem som inneholder opplysninger om rett til overtidstillegg. De fleste av kontraktene viser til en fast dagslønn eller månedslønn uten at det også kommer frem at arbeidstakeren har rett til overtidstillegg på en viss prosent for overtidsarbeid. Det blir heller ikke vist til lov, forskrift eller tariffavtale som regulerer dette. Arbeidskontraktene er således mangelfull i henhold til arbeidsmiljøloven § 14 – 6 første ledd bokstav i).

### Konklusjon

Arbeidstilsynet vurderer at Rubicon har brutt arbeidsmiljøloven § 10 – 6 ellefte ledd når det kun utbetales overtidstillegg til de arbeidstakere som har inngått avtale om dette med virksomheten.

**Se varsel om pålegg 4.**



Vi vurderer det videre slik at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 14 – 6 første ledd bokstav i). Arbeidskontraktene er mangelfulle. **Se varsel om pålegg 4.**

## **5. Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Hms-ansvar, hms-system og hms-praksis**

### Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 4 – 1 første og andre ledd, § 2-2 og § 3-2 første ledd bokstav a, § 3 – 1 annet ledd bokstav e og h, jfr. Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomhet av 6. desember 1996 nr 1126 (internkontrollforskriften) § 5 annet ledd nr 7 og 8.

Etter arbeidsmiljøloven § 3 – 1 første og annet ledd plikter arbeidsgiver på en systematisk måte å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse-, miljø- og sikkerhet blir ivaretatt, herunder sikre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven.

Etter arbeidsmiljølovens § 2-2 har arbeidsgiver som er hovedbedrift for andre virksomheter som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet har arbeidsgiver ansvaret for å samordne de enkelte virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a stiller krav til arbeidsgiver om å sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefare forbundet med arbeidet og at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Lovens § 4-1 annet ledd stiller krav om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn samt kravet i § 4-1 annet ledd om at arbeidsgiver ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdom.

Kravet til arbeidstidsordning i 10-2 første ledd må også sees i sammenheng med lovens § 4-1 annet ledd som krever at arbeidsgiver ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdom og sørge for at organisering, tilrettelegging, ledelse og arbeidstidsordning er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

### *Om lovens krav og hms-standard ved film-og tv-produksjoner*

Arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd stiller krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig og at standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet. Videre stiller § 4-1 i annet ledd krav om at det ved planlegging, organisering, utforming og gjennomføring av produksjoner skal legges vekt på å forebygge sykdom og skader slik at ingen blir utsatt for uheldige psykiske eller fysiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.



Film- og tv-produksjoner har i mange tilfeller likhetstrekk med en byggeplass der mange ulike grupper arbeid og funksjoner skal samhandle mot et felles resultat innenfor gitte økonomiske rammer, tidsfrister og krav til kvalitet. Bransjene har derfor mange felles risikofaktorer knyttet til planlegging, organisering av arbeidet og arbeidstiden, tidspress og utfordringer knyttet til samarbeid, informasjon/kommunikasjon og koordinering mellom mange ulike virksomheter, yrkesgrupper og funksjoner.

Virksomheter involvert i film- og tv-produksjon er ikke unntatt for arbeidsmiljølovens krav. Bransjens virksomheter må på linje med andre virksomheter i tilknytning til alle sine aktiviteter oppfylle arbeidsmiljølovgivningens krav om å arbeide systematisk med å forebygge og redusere skader og sykdom. Virksomhetenes standard for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd. Etter Arbeidstilsynets vurdering må Rubicon for å nå en akseptabel hms-standard i dagens arbeidsliv gjennomgå og oppdatere sitt hms-styringssystem, inkludert hms-rutiner og instruksjoner for alle ledere og funksjoner med ansvar og oppgaver i hms-arbeidet.

#### Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at Rubicon ikke har etablert et styrings – og kvalitetssystem for hms - arbeid som er tilpasset virksomhetens art, organisering og de reelle risikoforhold ved produksjoner. Det er ikke samsvar mellom hms-systemet og hms – praksis., og det gjennomføres ikke nødvendig overvåking og kontroll med at hms-arbeidet fungerer som forutsatt.

#### *HMS-systemet – roller, ansvar og oppgaver*

Vi har innhentet og gjennomgått Rubicon TVs Kvalitetshåndbok for HMS-rutiner (ver. 11.02.2009). Systemet omfatter bla. egne kapitler for HMS-rutiner for henholdsvis virksomhetens lokaler og ved enkeltproduksjoner. Under ” Hms-arbeidets Mål kan vi bla. lese følgende (sitat): ”*Virksomhetsaktiviteter skal være sikre for våre ansatte og for våre samarbeidspartnere. Dette skal skje ved at helse-, miljø- og sikkerhet planlegges og prioriteres.*” (Kvalitetshåndbok for HMS-rutiner pkt.1.1.1) Det fremgår for øvrig at Rubicons siste arbeidsmiljøkartlegging er gjennomført i nov.2006.

I Kap.3 HMS-rutiner ved enkeltproduksjoner fremgår det at en vesentlig del av selskapets aktiviteter skjer ved prosjektbaserte produksjoner. Her gis en god beskrivelse av utfordringene ved produksjoner:”*Disse involverer ofte en rekke personer uten noen fast tilknytning til selskapet, og produksjonene skjer ofte ved andre lokaliteter enn selskapets faste lokaler, og at dette stiller ”særlige krav til” det systematiske HMS-arbeidet*” Det fremgår videre at rutinene omfatter alle som er tilknyttet det enkelte prosjekt og at det i hvert prosjekt skal gjennomføres kartlegging, risikovurdering og iverksettes tiltak for å redusere ulykkesrisiko ved produksjonen.( jf. kap. 3.1.1)



Videre har vi bla. også mottatt Rubicons HMS-instruks for produksjonsleder, datert mai 2011. Instruksen inneholder de samme tema og krav som Kap.3 HMS-rutiner ved enkeltproduksjoner. Det fremgår av instruksen at prosjektleder plikter å gjøre seg kjent med Kvalitetshåndbok for HMS og er ansvarlig for at produksjonen skjer i hht. myndighetskrav og at det gjennomføres et systematisk internkontrollarbeid.

Etter Arbeidstilsynets vurdering omfatter mottatte HMS-rutiner mange viktige tema i samsvar med lovgivningens krav, men Arbeidstilsynet har merket seg at systemet har noen sentrale mangler:

- Formuleringer brukt i beskrivelsen av hvem som har ansvar og hvem som har oppgaver i virksomhetens hms-arbeid kan tyde på at dette er misforstått eller er uklart av andre årsaker: Under organisering kan vi i Kvalitetshåndboken lese om ansvar: "(navngitt medarbeider) er utpekt til å ha et *"overordnet ansvar"* for at de lover og forskrifter virksomheten er underlagt følges opp.(.....)"(pkt.1.1.2) Samme medarbeider er gitt "ansvar" for at internkontrollsystemet for HMS etableres og vedlikeholdes, holdes à jour og at innholdet er kjent.(pkt.1.3.2). Han har også "ansvaret" for å motta og viderebehandle meldte avvik.
- Videre kan vi ikke se at Kvalitetshåndboken for HMS-rutiner har en definisjon på hva et avvik er. (pkt.1.4). Vi har ved kontrollen etterspurt avviksmeldinger ved produksjonen av "Lilyhammer", men har bare mottatt noen få. Siden tilsynet har avdekket omfattende brudd på arbeidsmiljøloven kan det tyde at det er uklart hvilke forhold som skal eller kan meldes som hms-avvik, at systematiske brudd på arbeidstidsreglene ikke oppfattes som hms-relatert og at avviksmeldingssystemet som sådan er lite kjent. Avvikssystemet er sentralt i et fungerende hms-arbeid.
- Videre fremgår det at prosjektleder også er ansvarlig for snarest mulig ved prosjektoppstart å ta stilling til om det er hensiktsmessig å velge verneombud på prosjektet eller om Rubicons faste verneombud også skal være verneombud på prosjektet, men instruksen bruker ordet "bør" om prosjektleders vurdering av samarbeid med verneombudet. Arbeidsgiver har jf. arbeidsmiljøloven §3-1 første ledd plikt til å samarbeide med vernetjenesten i det systematiske helse-,miljø -og sikkerhetsarbeidet. Dette er et brudd med arbeidsmiljølovens krav til medvirkning (se mer under pkt 7)

I Rubicons HMS-instruks for produksjonsleder, datert mai 2011 blir det opplyst at overtidarbeid er "søknadspiktig". Det forklares ikke hva som menes med det. Dette er den eneste kilden vi har mottatt som sier noe om ansvar for å følge med på ansattes arbeidstid. Vi kan ikke se av mottatt HMS- dokumentasjon at ansvar og oppgaver for å følge med på og kontrollere ansattes arbeidstid og overtid er klarlagt. Det er etter Arbeidstilsynets vurdering særlig alvorlig at Rubicon ikke har hatt tilstrekkelig oppmerksomhet på helse- og sikkerhetsrisiko knyttet til arbeidstidens organisering, fordeling og lengde. Det eneste vi har funnet i hms-styringssystemet om at arbeidstidens organisering, fordeling og lengde er et tema i prosjektlederens HMS-ansvar i



styring er en egen instruks HMS for produksjonsleder. Denne instruksen er datert mai 2011 og oversendt etter at tilsynet på settet og møte med prosjektledelsen var gjennomført. Rubicon har i sin tilbakemelding erkjent at de har et behov for å iverksette et mer formalisert system for kontroll av arbeidstid for alle ansatte og at rutiner for dette vil bli iverksatt fremover. Vi har som nevnt ikke mottatt noen kopi av slike rutiner. ( se også tilsynsrapportens pkt. 2.1 og 2.3)

Prosjektleders instruks stiller for øvrig klare krav til at innleide virksomheter (som lys, lyd, pyro osv.) uansett størrelse må arbeide aktivt med helse-, miljø- og sikkerhet (pkt.3). Produksjonsleder som leier inn andre virksomheter på produksjonen er ansvarlig for hva de innleide foretar seg på arbeidsplassen/produksjonen., og har som innleier rett til innsyn i den innleides HMS-system (pkt.3). Det er så langt Arbeidstilsynet ikke dokumentert at det ved produksjoner rutinemessig stilles krav til at ansatte eller innleide som har hms-oppgaver ved produksjoner har tilsvarende hms-kompetanse for å kunne ivareta denne oppgaven. Det gjelder også for funksjonene produksjonsleder og fagsjefer.

Det er fra prosjektledelsen opplyst at innspillingsleder ikke har hms-ansvar, men i praksis er den som tar beslutninger på settet, bla. om behovet for å flere opptak.

Rubicons kvalitetssystem for helse, miljø- og sikkerhet er slik det er fremlagt for Arbeidstilsynet ikke tilstrekkelig oppdatert og tilpasset arbeidets art og aktuelle risikoforhold og ansvarsforhold ved produksjonen.

#### *HMS-praksis ved tv-produksjonen "Lilyhammer"*

Flertallet av de Arbeidstilsynet har snakket med har gitt uttrykk for at produksjonledelsen har vært fraværende på settet. De som har representert prosjektledelsen på settet har hatt flere oppgaver, bla. verneombud. Det er videre formidlet at informasjon og kommunikasjon med prosjektledelsen har vært etterspurt. Prosjektledelsen har opplyst at de pga. utfordringene knyttet til produksjonsplanleggingen har prioritert å bruke sin tid på planlegging, og har ved behov kommunisert via e-post evt. tlf..

Det er opplyst at HMS-problemstillinger knyttet til hms ble tatt opp på ukentlige produksjonsmøter med prosjektledelse og fagsjefene, men at verneombudet i utgangspunktet ikke har vært fast representert i disse møtene.

Det er videre opplyst at innspillingsleder ikke har HMS-ansvar ved produksjonen, men tar beslutninger som kan ha helse-og sikkerhetskonssekvenser. Det er videre opplyst at det ikke var regelmessige møter mellom innspillingsleder og produsent.

Produksjonsplaner, uke- og dagsplaner ble løpende endret, mest i bolk 1, men stadige endringer både i scener, sceneskift og ikke minst lengre dager enn planlagt og behov for overtid har fortsatt i hele produksjonen. Fra ansatte ble det særlig lagt vekt på at endringen ofte skjedde kort tid før de ble gjennomført og har bidratt til kort tid til omstilling og arbeidspress. Noen faggrupper ( som kostyme og sminke) blir særlig utsatt for konsekvensene av de stadige endringene, og det er



opplyst om og dokumentert at noen har blitt syke som følge av arbeidsforholdene og arbeidspresset. Produksjonsledelse har i møte bekreftet opplysningene om lange dager og arbeidsrelatert sykdom og at det i etterkant ble gjennomført tiltak for å redusere arbeidspresset.

Det er opplyst at produsent har ansvaret for kontroll av arbeidstid . Produksjonsledelsen må akseptere overtidarbeid og det blir ingen overtid uten at tillitsvalgte har sagt ja på vegne av aktuelle ansatte. Fagsjefene må melde fra til produsent vedr. arbeidtid og overtid på sine ansvarsområder. Det ble videre opplyst at dagsplanene bare viser arbeidstid på settet, slik at arbeid som opp-og nedrigging og arbeid med kostymer kommer i tillegg til arbeidstid på settet.

Mottatte opplysninger om fordeling av ansvar og oppgaver og hvordan kontrollen har avdekket HMS-arbeidet utøves i praksis ved produksjonen kan etter Arbeidstilsynets vurdering tyder på at HMS-arbeidet ikke er tilstrekkelig forankret i Rubicons øverste ledelse. Både HMS-arbeidet og HMS-ansvaret synes å være delegert eller i sin helhet overlatt til prosjektledere/produksjonsledere og fagsjefer enten ansatt i Rubicon eller innleide på den enkelte produksjonen. (Se mer tilsynsrapportens pkt.1 Om arbeidsgiveransvaret)

Det er Rubicons daglige leder som har overordnet ansvar for at Rubicon har et oppdatert hms-system, at det gjennomføres internkontroll for å avdekke om HMS-arbeidet ved produksjoner i praksis fungerer som forutsatt, at lovkrav blir fulgt, at avvik blir avdekket og rettet opp. Det overordnede arbeidsgiveransvaret kan ikke delegeres til andre, bare oppgaver.

Det er ikke dokumentert at Rubicon overvåker og regelmessig gjennomgår om det systematiske hms-arbeidet fungerer som forutsatt. Dette er ikke i samsvar med arbeidsmiljølovens krav i § 3-1 første ledd og andre ledd, jf internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr 7 og 8. Gjennomgang og oppdatering av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet ved produksjoner må forankres hos øverste leder og satt høyt på agendaen og prioritert i alle ledd og faser av virksomhetens produksjoner: hos ledere med HMS-ansvar, i virksomhetens kvalitets- og styringssystem, i ledere og medarbeideres kompetanse og ved planlegging, organisering og gjennomføring av alle produksjoner.

### Konklusjon

Arbeidstilsynet vurderer at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 3 – 1 første og annet ledd plikter arbeidsgiver på en systematisk måte å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse-, miljø- og sikkerhet blir ivaretatt, herunder sikre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven og systematisk overvåke og gjennomgå det systematiske hms-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt. **Se varsel om pålegg 5.**

Arbeidstilsynets vurderer at Rubicon har brutt arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd samt § 4-1 annet ledd om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn samt



kravet i § 4-1 annet ledd om at arbeidsgiver ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdom. **Se varsel om pålegg 5.**

Videre vurderer vi at kravet i arbeidsmiljølovens § 2-2 om at arbeidsgiver som er hovedbedrift for andre virksomheter som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet har ansvaret for å samordne de enkelte virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. **Se varsel om pålegg 5.**

Arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a stiller krav til arbeidsgiver om å sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefare forbundet med arbeidet og at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. **Se varsel om pålegg 5.**

## **6. Opplæring helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid – arbeidsgiver og ansatte med ansvar for å lede eller kontrollere andre**

### Rettslig grunnlag

Arbeidsgiver skal også sørge for at arbeidstakere som har som oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven §3-2 første ledd bokstav b.

### Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Det er opplyst at produksjonsleder er ansvarlig for at arbeidet ved produksjonen foregår på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Videre er det opplyst at ulike fagledere har HMS-ansvaret på sitt fagområde ved gjennomføring av produksjoner.

Det er ved tilsynet ikke dokumentert at Rubicom har rutiner som sikrer at ledere med hms-oppgaver har nødvendig hms-kompetanse i samsvar med oppgaven å lede og kontrollere at arbeidet ved produksjoner gjennomføres på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Dette er ikke i samsvar med arbeidsmiljølovens krav §3-2 første ledd bokstav b.

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at arbeidstakere som har til oppgave å lede andre har nødvendig kunnskap om vernespørsmål for å sikre at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Bestemmelsen omfatter alle arbeidsledere. Hva som er nødvendig hms - kompetanse må vurderes i det enkelte tilfelle.

### Konklusjon

Arbeidstilsynet vurderer at Rubicon har brutt §3-2 første ledd bokstav b når Rubicon ikke rutinemessig sikrer at arbeidstakere som har som oppgave å lede eller kontrollere andre



arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven §3-2 første ledd bokstav b. **Se varsel om pålegg 6.**

## **7. Verneombud. Opplæring, medvirkning og organisering**

### Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 6-1 andre ledd stiller krav om at hvert verneområde må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte.

Arbeidsmiljøloven § 6-2 første ledd sier at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet og i fjerde ledd stilles krav om at arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø-og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

Arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd stiller krav om at arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte og andre ledd at verneombudet skal få nødvendig tid til å kunne utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte.

### Faktisk grunnlag og Arbeidstilsynets vurdering

Det ble opplyst at verneombudet ved produksjonen ikke hadde fått nødvendig opplæring. Dette er ikke i samsvar med arbeidsmiljølovens krav i § 6-5 første ledd. Opplæring er grunnleggende for å kunne ivareta vervet på en forsvarlig måte, og arbeidsgiver har en plikt til å sørge for det.

Det ble opplyst at verneombudet ved produksjonen ikke hadde mottatt informasjon fra produksjonsledelsen eller tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av stunt og scener som kan medføre sikkerhetsrisiko. Det ble videre opplyst at det var tilfeldig at verneombudet hadde fått informasjon fra andre deltakere om at det var planlagt scener som medførte en viss ulykkesrisiko for deltakerne, men har selv tatt initiativ til at det ble iverksatt tiltak for å redusere risiko. Verneombudet deltok ikke på de ukentlige produksjonsmøtene.

Videre fremgår det av fremlagt instruks at prosjektleders instruks ved oppstart av en produksjon er ansvarlig for snarest mulig ta stilling til om det er hensiktsmessig å velge verneombud på prosjektet eller om Rubicons faste verneombud også skal være verneombud på prosjektet, men instruksen bruker ordet "bør" om prosjektleders vurdering av samarbeid med verneombudet. Arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd stiller krav om at verneombudet *skal* tas med på råd fjerde ledd stilles krav om at arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-,



miljø-og sikkerhetsarbeid. Dette er ikke i samsvar med arbeidsmiljølovens krav i § 6-2 fjerde ledd. Ledere med HMS-ansvar har ifølge bestemmelsen en plikt til å samarbeide med verneombudet. Plikten til å samarbeide med og ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet og for det systematiske hms-arbeidet. Denne plikten kan ikke arbeidsgiver gjøre til en frivillig sak som en prosjektleder for virksomhetens produksjoner kan velge bort.

Det ble for øvrig gitt uttrykk for at det var lite kunnskap om verneombudets rolle og oppgaver både blant ledere og ansatte, og at det var uklart for mange hva som var forskjellen på tillitsvalgte og verneombudets roller og funksjon. Ved den aktuelle produksjonen hadde verneombudet samtidig en sentral og krevende assistentrolle. En slik kombinasjon er utfordrende for utøvelsen av verneombudets rolle og oppgave mht. å vareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som har arbeidsmiljøkonsekvenser.

Samarbeidet mellom arbeidsgiver og verneombud er et grunnleggende krav i arbeidsmiljølovgivningen og avgjørende for å få til et godt og utviklende hms-arbeid for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har plikt til samarbeid og ansvaret for å oppfylle lovens krav. Verneombudets oppgave er ikke å utøve arbeidsgivers ansvar og oppgaver, men ivareta arbeidstakernes interesse og se til at arbeidsgiver ivaretar sine plikter til å forebygge og redusere risiko for skader og sykdom.

Denne rolleforståelsen er helt sentral for å etablere og utvikle et godt og konstruktivt samarbeid mellom arbeidsgivers representanter og verneombud ved Rubicons produksjoner. Etter Arbeidstilsynets oppfatning av de forholdene som kom frem ved tilsynet var verneombudets arbeids situasjon, mulighet og tid til å ivareta vernearbeidet på en forsvarlig måte ved produksjonen "Lilyhammer" ikke i samsvar med arbeidsmiljølovens krav i § 6-5 første og andre ledd, jf §§ 6-2 første ledd og andre ledd og 3-1.

### Konklusjon

#### Rettslig grunnlag

Arbeidstilsynet vurderer at Rubicon arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd stiller krav om at arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte og andre ledd at verneombudet skal få nødvendig tid til å kunne utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte. **Se varsel om pålegg 7.**

Arbeidstilsynet vurderer videre at Rubicon har brutt arbeidsmiljøloven § 6-2 første ledd om at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet og kravet i fjerde ledd om at arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø-og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1. **Se varsel om pålegg 7.**



## Varsel om pålegg

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven §18-6 første og sjetten ledd. Arbeidstilsynet vurderer å gi følgende pålegg:

### 1. Oversikt den enkeltes faktiske arbeidstid

Rubicon pålegges å innføre rutiner som sikrer løpende føring og oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker som er omfattet av arbeidstidskapittelet faktisk har arbeidet, og iverksette tiltak for å sikre for at rutinene følges opp i praksis. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med vernetjenesten.

Rutinen må avklare hvilke funksjoner som har ansvar og oppgaver knyttet til å sikre registrering og oversikt som viser faktisk arbeidstid for samtlige av aktuelle ansatte.

Pålegget skal gjennomføres i samarbeid med vernetjenesten

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av rutine for føring av arbeidstid.
- Beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket i utarbeidelse av rutinen.

### Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 10-7, jfr. § 10-1 og § 3 -1 første og andre ledd bokstav e.

### 2. Arbeidstidsordningen – planlegging og organisering

Rubicon pålegges å iverksette tiltak og rutiner ved planlegging og organisering av produksjoner slik at produksjonsplaner ivaretar arbeidsmiljølovens krav om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og som gjør det mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Pålegget skal gjennomføres i samarbeid med vernetjenesten

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- En kort redegjørelse for hvilke virkemidler og tiltak inkludert rutiner som virksomheten har iverksatt for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav til arbeidstidsordninger.



- Tiltak må minst omfatte rutiner for å sikre at arbeidstiden ved produksjoner planlegges og organiseres slik at arbeidstidens lengde og fordeling pr. døgn, uke og periode er i samsvar med arbeidstidskapittelet.
- Det skal særlig fremgå av redegjørelsen hvordan virksomheten skal sikre at rutiner knyttet til produksjoners arbeidstidsordning skal gjøres kjent for alle ledere og andre funksjoner med ansvar og oppgaver ved planlegging og organisering av produksjoner.
- Kopi av aktuelle rutiner skal vedlegges
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.

**Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012.**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd, jf. § 4-1 annet ledd og § 3-1 første og annet ledd bokstav b og e.

### **3. Bruk av overtid - Kontroll og oppfølging**

Rubicon pålegges å sørge for å føre kontroll med og aktivt følge opp at alle ansatte i virksomheten (herunder også de som jobber midlertidig på produksjon), ikke arbeider utover grensene for daglig, ukentlig og periodevis arbeidstid eller for øvrig hva som for den enkelte er forsvarlig. I dette ligger at arbeidsgiver må utarbeide og iverksette tiltak og rutine som avklarer ansvar og sikrer løpende oversikt, håndtering og kontroll av virksomhetens bruk av overtid.

Pålegget skal gjennomføres i samarbeid med vernetjenesten.

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- En kort redegjørelse med beskrivelse av hvilke virkemidler og tiltak inkludert rutiner som er funnet hensiktsmessige for å sikre at bestemmelsene om vilkår for og bruk av overtid overholdes
- Kopi av rutiner som beskriver ansvaret for overvåkning og oppfølging av arbeidstid og arbeidsbelastning, og som beskriver hvordan den ansvarlige skal ha nødvendig oversikt
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.

**Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012.**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 10 – 2 første ledd, jfr. § 10-6 første, fjerde og åttende ledd, § 10 – 8, og § 2 – 1, jfr. §§ 3 – 1 første og annet ledd og 4 – 1 annet ledd, samt internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr 5 og 7.



#### **4. Utbetaling av overtidstillegget**

Rubicon pålegges å utarbeide rutiner for utbetaling av overtidstillegg som sikrer at alle ansatte som omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelse får utbetalt overtidstillegg i samsvar med § 10-6 ellefte ledd.

Pålegget omfatter at Rubicons standard arbeidsavtale må rettes opp i samsvar med pålegget og arbeidsmiljøloven § 14 – 6 første ledd bokstav i.

Pålegget skal gjennomføres i samarbeid med vernetjenesten.

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av rutine for å sikre utbetaling av overtidstillegg. Rutinene skal inneholde opplysninger om hvilke tiltak virksomheten vil iverksette for å sikre for å sikre at det overtidstillegget blir utbetalt til alle ansatte som omfattes av aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven.
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.
- Kopi av utkast til ny standard arbeidsavtale

#### **Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven 10 – 6 ellefte ledd, jfr. § 3 – 1 annet ledd bokstav e og arbeidsmiljøloven § 14 – 6 første ledd bokstav i

#### **5. HMS-system og HMS-arbeid ved produksjoner – Gjennomgang og tiltak**

Rubicon pålegges med utgangspunkt i de forhold tilsynet med produksjonen ”Lilyhammer” har avdekket å gjennomgå virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetssystem og hms- praksis ved planlegging, organisering og gjennomføring av produksjoner.

På bakgrunn av gjennomgangen skal Rubicon AS iverksette nødvendige tiltak og rutiner for å rette opp avvik og tilpasse virksomhetens hms - system og hms-praksis slik at Rubicons produksjoner blir planlagt, organisert og gjennomført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte og at hms - arbeidet i praksis fungerer som forutsatt.

Gjennomgangen må minst omfatte kontroll av:

- a) om Rubicons rutiner sikrer at vernetjenesten både ved planlegging og gjennomføring av produksjoner blir tatt med på råd i spørsmål av betydning for helse-, miljø- og sikkerhet
- b) om Rubicons rutiner sikrer at risiko- og sikkerhetsvurderinger av alle forhold som kan medføre fare for deltakernes helse og sikkerhet blir gjennomført både ved planlegging, ved endringer underveis og på stedet/settet.



- c) om Rubicons rutiner for informasjon og kommunikasjon ved produksjoner sikrer at alle deltakere blir gjort kjent med ulykkes- og helsefare forbundet med arbeidet og får nødvendig opplæring og instruksjon.

Gjennomgangen og nødvendige endringer i HMS-system og praksis skal gjennomføres i samarbeid med ledere og ansatte med helse-, miljø og sikkerhetsansvar, samt med vernetjenesten og evt. andre tillitsvalgte.

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Redegjørelse for hvilke tiltak og endringer som gjennomgangen har medført. Det skal særlig fremgå hvilke tiltak som arbeidsgiver ved produksjoner skal bidra til å sikre løpende oversikt over og kontroll med at arbeidet foregår på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.

#### **Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012.**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 3 – 1 første ledd og annet ledd, § 2-2 og § 3-2 første ledd bokstav a, § 4 – 1 første og andre ledd, § 3 – 1 annet ledd bokstav e og h, jfr. internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr 7 og 8.

#### **6. Opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.**

Rubicon pålegges å sikre at ansatte som er satt til å lede andre, herunder ansatte med lederoppgaver med hms - ansvar ved produksjoner, må ha nødvendig opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

#### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Rutine og redegjørelse for hvordan arbeidsgiver vil sikre at alle som er satt til å lede og kontrollere andre, herunder ansatte med hms - ansvar ved produksjoner, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- Kopi av gjennomført opplæring for de ansatte som per dato for frist gjennomføring av pålegget er satt til å lede og kontrollere andre.
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.

#### **Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b)



## **7. Gjennomgang vernetjenesten - Opplæring, organisering og medvirkning**

Arbeidsgiver skal i samarbeid med verneombud gjennomgå virksomhetens organisering av vernetjenesten, og rutiner og praksis mht. informasjonsflyt og samarbeid mellom arbeidsgiver, produksjonsledelse og verneombud for å sikre en praksis som bidrar til å sikre helse- og sikkerhetsmessig forsvarlige forhold for alle som utfører arbeid ved Rubicons produksjoner.

På bakgrunn av gjennomgangen skal Rubicon iverksette rutiner og tiltak som sikrer at vernetjenesten blir organisert slik at virksomhetens verneombud får muligheten til å gjennomføre sine oppgaver i samsvar med arbeidsmiljølovens krav med hensyn til:

- a) nødvendig opplæring
- b) at verneombud systematisk blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for ansattes arbeidsmiljø
- c) at alle verneombud, både faste og ved alle produksjoner, får nødvendig tid til å utføre vernearbeidet

### Hva skal til for at pålegget anses oppfylt?

Arbeidstilsynet Oslo skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av rutine hvor det fremgår hvordan virksomheten skal sikre at verneombudene på produksjoner har eller får nødvendig opplæring,
- En redegjørelse for hvilke tiltak som er iverksatt for å sikre at verneombud ved produksjoner blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, og får nødvendig tid til å utføre vernearbeidet.
- Beskrivelse av hvordan vernetjenesten har medvirket.

### **Forslag til frist for oppfyllelse av pålegget: 30.04.2012**

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd og § 6 – 5 første ledd, annet ledd og fjerde ledd jfr. forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 12 og § 3-1 første og annet ledd bokstav e.

### **Videre saksgang**

Hvis virksomheten har kommentarer til det som er beskrevet, eller til de varsel om pålegg med de frister som er foreslått, ber vi om en skriftlig tilbakemelding innen **20.02.2012**.

Dersom vi ikke mottar opplysninger som gjør pålegg unødvendig innen fristen, vil vi gi pålegg i tråd med dette varselet.

Vi ber om at vårt referansenummer 2011/10129 oppgis ved svar.



Med hilsen  
Arbeidstilsynet Oslo

Pål H. Lund  
avdelingsleder  
(sign.)

Bente Bakke  
seniorinspektør  
(sign.)

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

Kopi til:  
Verneombud  
Rubicon

Postboks 4414 Nydalen 0403 OSLO