

Westcon Yard AS

5582 ØLENSVÅG

TILSYNSRAPPORT OG VARSEL OM PÅLEGG

Hva saken gjelder

Arbeidstilsynet viser til tilsyn ved virksomheten i Ølensvåg onsdag 10.08.2011

Til stede fra virksomheten: KS/HMS sjef Gunnar Hustvedt, personleder Gunnlaug Habbestad, personalkoordinator Marit Fosse og klubbleder Bjørn Berge. Hovedverneombudet kunne ikke delta grunnet ferie.

Til stede fra Arbeidstilsynet: Seniorrådgiver Bjørg Roska, seniorrådgiver Svein Nesse, seniorinspektør Oddgeir Nilsen, seniorinspektør Ronny Hagen, seniorinspektør Thor Egil Mølstre og juridisk rådgiver Kjersti Marie Gjerd

Bakgrunnen for tilsynet

Tilsynet ble gjennomført som et ledd i Arbeidstilsynets satsning mot sosial dumping og innleie/utleie av arbeidstakere innenfor verftsbransjen. Arbeidstilsynet har også mottatt tips vedrørende forhold knyttet til innkvartering og arbeidstid.

Gjennomføringen av tilsynet

Tilsynet ble gjennomført ved at Arbeidstilsynet, Skatt Vest/ Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) og Politiets utlendingsseksjon onsdag 10.08.2011 kom på uanmeldt tilsyn ved virksomhetens lokaler i Ølensvåg. Det ble først avholdt et kort møte mellom Arbeidstilsynet ved seniorrådgiver Svein Nesse og juridisk rådgiver Kjersti Marie Gjerd, Skatt Vest/ SFU ved Geir Høyland og Knut Lervåg og Westcon Yard AS ved KS/HMS sjef Gunnar Hustvedt, personleder Gunnlaug Habbestad, personalkoordinator Marit Fosse og klubbleder Bjørn Berge. Intensjonen med dette formøtet var fra Arbeidstilsynet sin side å orientere om forløpet av tilsynet resten av dagen.

Deretter delte Arbeidstilsynet seg i 3 grupper. Seniorinspektørene Ronny Hagen og Thor Egil Mølstre fulgte opp innkvartering ved Westcon Yard AS. Westcon Yard tilbyr innkvartering til sine underleverandører gjennom datterselskapet Catering Partner AS. Daglig leder i Catering Partner AS Tom-Jøran Johnsen var tilstede og bistod ved tilsynet.

Seniorinspektør Oddgeir Hjelmtveit Nilsen og Seniorrådgiver Svein Nesse avholdt intervjuer med arbeidstakere fra følgende underleverandører til Westcon Yard AS: Norstec AS, GMC HVAC, Multi Vedlikehold Drift AS og Shipkon. Det ble benyttet tolk i intervjuene. Arbeidstakerne som ble intervjuet var ansatt i Multi Vedlikehold Drift AS, Mis Eood, Bis Multiserwis Zoo, Shipkon og Norstec AS.



Seniorrådgiver Bjørg Roska og juridisk rådgiver Kjersti Marie Gjerd avholdt møte med Westcon Yard AS ved personleder Gunnlaug Habbestad, personalkoordinator Marit Fosse og klubbleder Bjørn Berge.

Tilsynsrapport

Det gjøres oppmerksom på at etter tilsynet vil det bli utarbeidet en tilsynsrapport til Westcon Yard AS, og en tilsynsrapport til hver av underleverandørene som ble kontrollert. Westcon Yard AS vil som hovedbedrift motta kopi av tilsynsrapportene til underleverandørene.

Hovedinntrykk og funn

Arbeidstilsynet vil innledningsvis bemerke at vi ble godt mottatt i forbindelse med tilsynet. Virksomhetens ledelse og klubbleder stilte opp på kort varsel og vi fikk tilgang på de lokaler, personell og dokumentasjon vi etterspurte. Virksomheten har blant annet etablert rutiner for å kontrollere om bemanningsforetak er registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak ved kontraktsinngåelsen. Det gjennomføres ukentlige møter mellom alle kontaktpersonene for de ulike virksomhetene, der tema er helse-, miljø og sikkerhet. Det gis opplæring eksempelvis i farlig utstyr, sikkerhetskurs på flere språk og plass-tester.

Funn

1. Innkvartering

Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 4-4 (4) stiller krav til at innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker, skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a) er det lovens formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Tobakkskadeloven § 12 stiller krav til at lokaler hvor allmennheten har adgang skal lufta være røykfri. Det samme gjelder i møterom, arbeidslokaler og institusjoner hvor to eller flere personer er samlet.

Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Westcon Yard AS tilbyr overnatting i brakkerigger og floteller inne på sitt område.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn i den gamle brakkebyen. Rommene hadde en enkel standard med skap eller kommode. Rommene hadde ikke eget bad med toalett og dusj. Det var felles toalett og dusj på gangen. På bakgrunn av dette var brakken dårlig tilrettelagt for at arbeidstakere av begge kjønn kunne bo der. Det var tilgang på vaskemaskiner til egne klær i vaskerom. 2 oppholdsrom - et til røyk og et til ikke-røykere. Alle måltider serveres i Westcon Yard AS sin kantine. På en del rom var det innkvartert 2 personer, i hver sin seng. Det ble opplyst at når to personer deler rom, går de på henholdsvis dag/ nattskift, slik at det til enhver tid befinner seg kun 1 arbeidstaker på rommet. Det kunne også forekomme at det ble innkvartert 2 arbeidstakere på samme rom i forbindelse med mobilisering/ demobilisering. Virksomheter som innkvarterte arbeidstakere på dobbeltrom, fikk kompensasjon for ulempen ved dette. Catering Partner AS



informerte om at det nylig var sendt ut brev til alle virksomheter der de ba om dokumentasjon på at denne kompensasjonen kom arbeidstakerne til gode. Ventilasjonen virket etter Arbeidstilsynets oppfatning, også dårlig. Arbeidstakerne hadde tilgang på TV og internett.

Catering Partner AS opplyste videre at de eldste brakkene skulle fases ut innen 31.12.2011.

Det ble også gjennomført tilsyn i den nest eldste brakkebyen. I denne var det enkeltrom, med eget bad. Der var oppholdsrom for røykere og ikke-røykere. Det var lagt tilrette for at brakkeriggen kunne benyttes av både kvinner og menn. Også her virket ventilasjonen å være dårlig.

Det ble gjennomført tilsyn med innkvartering for arbeidstakere fra Multi Vedlikehold Drift AS og Mis Eood. Svein Mikkelsen var tilstede på vegne av Multi Vedlikehold.

Arbeidstakerne fra Multi Vedlikehold Drift AS og deres underleverandør Mis Eood var ikke innkvartert på Westcon Yard AS sitt område. Det ble avdekket i ett tilfelle at det bor 13 polske arbeidstakere i et hus med 8 senger og 3 dusj/ toaletter. Disse arbeidstakerne har ikke egen seng, men må "strippe" sengen for sengklær, for å gjøre klart til en annen arbeidstaker.

I henhold til Westcon Yard AS sin standardkontrakt "generelle betingelser ved innleie mellom Westcon Yard og underleverandør", fremgår det av punkt 9.4 at dersom underleverandør selv arrangerer bolig for sine arbeidere, skal følgende punkter vedrørende boligforhold oppfylles: bokstav d): Hvis to deler rom jf punkt b) og c) skal hver person ha egen seng. Innkvarteringen av Multi Vedlikehold sine arbeidstakere i dette tilfellet er i strid med Westcon Yard AS sine generelle betingelser.

Innkvartering skal etter arbeidsmiljøloven §§ 4-4 (4) og 1-1 bokstav a) ha en velferdsmessig standard i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. Hvorvidt innkvarteringen tilfredsstiller dagens standard beror på en konkret helhetsvurdering. Dette innebærer at som hovedregel skal arbeidstakere ha enkeltrom med eget bad (dusj og toalett). Ved oppdrag av kort varighet, eller i forbindelse med mobilisering/ demobilisering, m.v., vil det kunne være nødvendig og akseptabelt at arbeidstakerne deler rom, eventuelt deler bad (dusj/toalett).

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at arbeidstakerne som var innkvartert på dobbeltrom arbeidet på Westcon Yard AS for en lengre periode, med rotasjoner på inntil 4 uker på arbeid hver gang. Det vil da ikke være i samsvar med dagens standard å innkvartere to arbeidstakere på samme rom. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det ikke tilstrekkelig at arbeidstakerne kan være alene på rommet fordi den andre beboeren går motsatte skift dag/ natt. Et element i dette er også at arbeidstakerne ved eventuell sykdom, ikke vil få et eget rom, og kvaliteten på søvn/hvile for den andre arbeidstakeren på rommet vil også kunne bli påvirket.

Når det er etablert røykerom på brakkeriggene, må det sørges for at renholds- og vedlikeholdspersonell, er sikret et røykfritt arbeidsmiljø.

Konklusjon



Etter Arbeidstilsynets vurdering foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 4-4(4) når arbeidstakere med langvarig opphold ved Westcon Yard innkvarteres på dobbeltrom med felles dusj og toalett på gangen.

Westcon Yard må dokumentere at arbeidstakerne er sikret et røykfritt arbeidsmiljø og at oppholdsrom for røykere har tilfredsstillende ventilasjon, slik at det ikke siver røyk ut i de tiliggende rommene.

Vi viser til anmerkning og varslede pålegg 1 og 2.

2. Arbeidstid

Generelt om arbeidstid

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 inneholder bestemmelser som regulerer arbeidstid.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er vernebestemmelser. Hovedformålet med bestemmelsene er i følge forarbeidene å sikre at arbeidstiden ikke påfører arbeidstakerne og disses nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.

Hovedregelen er at arbeidsgiver (utleier) har ansvaret for å påse at arbeidstakerne holder seg innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Ved utleie- innleieforhold, vil arbeidsgiveransvaret knyttet til arbeidstidsbestemmelsene imidlertid være delt.

For innleier innebærer ansvaret knyttet til arbeidstidsbestemmelsene at virksomheten vil ha hovedansvaret for at innleid arbeidstaker holder seg innenfor arbeidstidsbestemmelsene når de utfører arbeid i innleiers virksomhet. Dette innebærer at innleier skal ha oversikt over både egne og innleide arbeidstakers arbeidstid etter arbeidsmiljølovens § 10-7.

I utgangspunktet vil en innleid arbeidstaker falle inn under den arbeidstidsordning som benyttes hos innleier. Dersom innleievirksomheten har inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter arbeidsmiljøloven §§ 10-5 (2) eller 10-12 (4) og avtalen er bindende for et flertall av arbeidstakere, vil den også gjelde for uorganiserte arbeidstakere jf arbeidsmiljøloven § 10-12 (5). I tillegg vil avtalen gjelde for uorganiserte innleide arbeidstakere. Ved vurderingen av om avtalen binder et flertall av arbeidstakerne, slik at den kan gjøres gjeldende overfor uorganiserte arbeidstakere, må også innleide, organiserte og uorganiserte, arbeidstakere regnes med.

Innleide arbeidstakere har imidlertid rett til å forholde seg til arbeidstidsordninger som er fremforhandlet med sin arbeidsgiver (utleier) i stedet for å følge innleievirksomhetens arbeidstidsordning(er).

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven setter rammer for den daglige og ukentlige (periodevis) arbeidstiden. Etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) og (4) skal alminnelig arbeidstid ikke overstige 9 timer per dag.

Etter forskrift om delvis allmenngjøring av verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien § 5, skal ordinær arbeidstid ikke overstige 37,5 timer per uke for ett-skifts ordning og 36,5 timer per uke i gjennomsnitt for to-skiftsordning.



Arbeidsmiljøloven § 10-5 tillater under visse vilkår at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Gjennomsnittsberegning innebærer at den daglige og ukentlige arbeidstiden utvides, men uten at rammene for den totale arbeidstiden økes (arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke bli lenger enn foreskrevet i arbeidsmiljøloven § 10-4).

For at en virksomhet skal kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden, må virksomheten enten ha inngått skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning med den enkelte arbeidstaker (arbeidsmiljøloven § 10-5 (1)), med tillitsvalgte der virksomheten er bundet av tariffavtale (arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), eller ved søknad om samtykke til gjennomsnittsberegning fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 10-5 (3)).

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med noen unntak, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i arbeidstidskapitlet jf arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Selv om en virksomhet har lovlig adgang til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning innenfor time-rammene av §§ 10-5 (1) og (2) plikter arbeidsgiver å påse at øvrige bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 10 er ivaretatt. Dette innebærer blant annet at for arbeidstidsordninger som innbefatter nattarbeid, må lovens vilkår om nattarbeid være oppfylt jf § 10-11. Tilsvarende gjelder lovens regler om pauser, døgn- og ukehvile jf § 10-8, søndagsarbeid etter § 10-10 mv.

Alle arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn jf arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å påse at arbeidstidsordningene er forsvarlige, uavhengig av inngåtte avtaler - individuelt, lokalt eller sentralt, og også der arbeidstidsordningen er basert på et samtykke fra Arbeidstilsynet.

Rettslig Grunnlag

Etter arbeidsmiljøloven § 3-1 (1) og (2) ledd plikter arbeidsgiver på en systematisk måte å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse,- miljø- og sikkerhet blir ivaretatt, herunder kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen, utarbeide rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 inneholder som nevnt rammer for den daglige, ukentlige og periodevise arbeidstiden. Arbeidsgiver må etter arbeidsmiljøloven § 3-1 første og annet ledd ha et system som sikrer kontroll og oppfølging av disse bestemmelsene.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (1) skal arbeidstidsordninger være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Westcon Yard AS opplyste at de fleste av virksomhetens egne ansatte har normalarbeidsdag, 37,5 timer per uke. En del utenlandske arbeidstakere benytter gjennomsnittsberegning 4-2, 54 timer per uke.



Innleide arbeidstakere og underentreprenører med entreprise-kontrakter benytter flere ulike arbeidstidsordninger, herunder 4 uker på - 2 uker fri, 54 timer per uke, 12 dager på - 9 dager fri, 14 dager på - 14 dager fri og 14 dager på, 21 dager fri. 14-21 rotasjon er basert på avtale med fagforening med innstillingsrett og gjelder særlig elektrofag.

Westcon Yard AS opplyser at det blir sjekket om underleverandører, entreprise- og innleide arbeidstakere har lovlige arbeidstidsordninger, men innrømmer å være noe på etterskudd per dato for tilsynet. Det fremgår av "Generelle betingelser ved utleie punkt 10.2" at underleverandører som benytter gjennomsnittsberegning, skal fremlegge dokumentasjon på lovlig etablert arbeidstidsordning.

Ved tilsyn hos Norstec AS 16.05.2011 avdekket Arbeidstilsynet at virksomheten ikke hadde en lovlig etablert gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Norstec oppga å arbeide 4-2 rotasjon, 54 timer i uken. Det ble opplyst at de arbeidet natt. Virksomheten søkte Arbeidstilsynet om samtykke til gjennomsnittsberegning kort tid etter tilsynet. Det fremgår av "sub-contract agreement" mellom Westcon Yard og Norstec at denne ble inngått 16.12.2010, med oppstart av arbeider 27.12.2010. Etter hva Arbeidstilsynet kan se, hadde Norstec tillatelse til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden frem til 31.12.2010. Slik Arbeidstilsynet ser det, har Norstec arbeidet uten lovlig etablert gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i perioden fra 01.01.2011 frem til nytt samtykke til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden forelå 25.05.2011. Punkt 26 i "generelle betingelser ved utleie" sier at alle timer skal registreres i Westcon Yard AS sitt timeregistreringssystem. Dette danner grunnlaget for fakturering.

Westcon Yard AS har et selvstendig ansvar for at arbeidstidsbestemmelsene er overholdt for innleide arbeidstakere.

Norstec AS opplyste at all overtid ble styrt av Westcon Yard. Westcon Yard opplyste at ved bruk av overtid, skal den enkelte formann sjekke timelister for å sørge for at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser overholdes. Westcon Yard opplyser å ha avdekket et tilfelle av for mange timer overtid for ansatte hos Adecco.

Westcon Yard opplyser at arbeidstidsordningene som benyttes i virksomheten ikke er risikovurdert.

Arbeidstilsynet har gjennomgått timelister for 3-5 arbeidstakere hos de 4 utvalgte underleverandørene. Multi Vedlikehold drift AS har både entreprise-avtale og avtale om innleie av arbeidstakere til Westcon Yard. GMC HVAC har entreprise-avtale. Shipkon og Norstec har avtale om utleie av arbeidstakere.

Etter en gjennomgang av timelister for arbeidstakere hos de 4 utvalgte underleverandørene finner Arbeidstilsynet flere brudd på tillatelser til gjennomsnittsberegning fra Arbeidstilsynet. Dette gjelder dagtidsordninger, med vilkår om at overtid ikke skal benyttes i kombinasjon med gjennomsnittsberegningen. Det fremgår at arbeidstakerne ved gjentatte anledninger arbeider lenger enn 10 timer per dag. Det fremkommer at arbeidstakerne arbeider på natt. Det fremkommer at det arbeides på søndager, slik at arbeidstakerne ikke får 35 timer



sammenhengende hvile i løpet av 7 dager. Det foreligger også tilfeller der arbeidstakere har arbeidet 3 av 4 søndager i en rotasjonsperiode.

Arbeidstilsynet kan ikke se at virksomheten har et system som sikrer at arbeidstiden for egne og innleide arbeidstakere er i samsvar med arbeidsmiljøloven kapittel 10, arbeidstidstillatelser fra Arbeidstilsynet og vilkår i disse, avtaler om gjennomsnittsberegning inngått etter arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) eller tariffavtaler med fagforening med innstillingsrett etter § 10-12 (4).

Konklusjon

Med bakgrunn i ovennevnte vurderer Arbeidstilsynet at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 (1) og (2) ledd, samt internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr. 5, 6 og 7. Kravene til risikovurdering, systematisk overvåking og oppfølging av den enkeltes arbeidstid anses ikke som oppfylt.

Vi viser til varslede pålegg 3 og 4.

3. Påseplikt

Rettslig grunnlag

Forskrift av 22.02.2008 nr.166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett § 6 fastsetter at hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.

Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Virksomheten har rutiner for påseplikt og kunne dokumentere at virksomheten utøvde sin påseplikt. Det ble dokumentert at arbeidskontrakter og lønnsslipper for 2 av de utvalgte underleverandørene hadde blitt kontrollert. Westcon Yard AS opplyste at de øvrige 2 underleverandørene skulle kontrolleres i løpet av høsten.

Konklusjon

Westcon Yard har etablert rutiner for påseplikt

Med bakgrunn i de funn Arbeidstilsynet gjorde i forhold til arbeidstid ut fra et relativt lite utvalg av arbeidstakere og virksomheter blant Westcon Yard AS sine underleverandører, finner Arbeidstilsynet likevel grunnlag for å pålegge Westcon Yard AS å utøve påseplikt i forhold til arbeidstid hos sine underleverandører.

Vi viser til varslede pålegg 5.

4. Samordningsansvaret for hovedvirksomhet

Rettslig grunnlag

Arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) bokstav b) stiller krav til at når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.



Arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) bokstav b) og bransjeforskriften § 1 innebærer at dersom innleievirksomheten er pliktig å knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste etter bransjeforskriften § 1, skal innleide arbeidstakere som er ved innleievirksomheten over en lenge tidsperiode, også tilknyttes denne.

Faktiske forhold og Arbeidstilsynets vurdering

Westcon Yard har ikke forbud mot bruk av underleverandører i kontrakter med sine underleverandører. Det fremgår heller ikke andre krav eller vilkår i forhold til bruk av underleverandører, med unntak av punktene vedrørende påseplikt og solidaransvar.

Tilsynene med de 4 utvalgte underleverandørene viser at disse i stor grad benytter seg av underleverandører. Da Arbeidstilsynet etterspurte portlister på tilsynsdagen, ble det opplyst at portlistene kun viste navn på den underleverandøren Westcon Yard AS inngår kontrakt med. Arbeidstilsynet kan heller ikke se at det klart fremgår av "generelle betingelser ved innleie" at underleverandører til underleverandøren skal stille med egen kontaktperson på verftet, slik det stilles krav om i forhold til den virksomheten Westcon har kontrakt med. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det ikke mulig å utøve samordningsansvaret etter arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) bokstav b) uten å ha en komplett oversikt over hvilke virksomheter som arbeider inne på verftsområdet.

Westcon Yard AS opplyste at innleide arbeidstakere ikke ble omfattet av Westcon Yard AS sin bedriftshelsetjeneste. Det fremgår av "generelle betingelser ved utleie" punkt 11.1 at underleverandør med flere enn 10 ansatte plikter å ha verneombud og Westcon Yard AS skal til enhver tid holdes underrettet om hvem dette er.

Fordeling av HMS-ansvar mellom utleier og innleier er til en viss grad regulert i "generelle betingelser ved utleie". Utgangspunktet etter avtalen er at det er utleier som plikter å sørge for at personell har nødvendige kvalifikasjoner, sørge for opplæring, personlig verneutstyr m.m. Det fremgår imidlertid av "generelle betingelser ved utleie" punkt 5, at Westcon Yard AS kan pålegge personell oppgaver utenfor deres fagområde. Det fremgår ikke av avtalen om det da er utleier, eller innleier som har ansvaret for at de innleide arbeidstakerne, og andre arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og hvem som se til at arbeidstakerne har nødvendige kvalifikasjoner/ opplæring.

Konklusjon

Det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) bokstav b) ved at Westcon Yard AS ikke har tilstrekkelig oversikt over arbeidsgivere som har arbeidstakere i arbeid inne på Westcon Yard AS sitt område, ved ikke å ha tilstrekkelig avklaring med utleier om hvor ansvaret for helse-, miljø- og sikkerhet skal være og ved at innleide arbeidstakere ikke er tilknyttet virksomhetens bedriftshelsetjeneste.

Vi viser til varslede pålegg 6 og 7.

Varsel om pålegg

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven § 18-6 første og sjette ledd.



Tobakkskadeloven § 13 og allmenngjøringsloven § 11 gir arbeidsmiljøloven § 18-6 første og sjette ledd tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter tobakkskadeloven og allmenngjøringsloven § 12.

På bakgrunn av det ovennevnte vurderer vi å gi følgende pålegg:

Frist for gjennomføring av påleggene vil fremgå av hvert enkelt påleggspunkt.

Hvis virksomheten har innsigelser på de faktiske forhold, rettsanvendelse eller tidsfrister ber vi om skriftlig tilbakemelding senest 14.10.2011.

Hører vi ikke noe fra virksomheten innen fristen, vil vi gi pålegg i tråd med det som er beskrevet i dette varselet. Vedtaket vil deretter bli sendt til virksomheten.

Anmerkning

Multi Vedlikehold Drift AS innkvarterer arbeidstakere i strid med "generelle betingelser ved innleie" punkt 9.4 bokstav d). Arbeidstilsynet oppfordrer Westcon Yard AS å følge opp dette forholdet overfor sin underleverandør.

Pålegg 1

Westcon Yard AS som arbeidsgiver og hovedbedrift, pålegges å sørge for at arbeidstakere med lengre opphold på Westcon Yard AS sitt anlegg i Ølensvåg, ikke innkvarteres på dobbeltrom, eller i innkvartering med felles dusj/ toalett.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Skriftlig redegjørelse for hvordan pålegget er oppfylt.

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven §§ 4-4 (4) jf 1-1 bokstav a) og 2-2.

Frist for oppfyllelse: 3 måneder etter eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Pålegg 2:

Westcon Yard AS som arbeidsgiver og hovedbedrift, pålegges å sørge for at arbeidstakere ved brakkeriggene er sikret et røykfritt arbeidsmiljø.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av dokumentasjon som viser hvilke tiltak som er iverksatt for å sikre arbeidstakere et røykfritt arbeidsmiljø og som viser at det ikke siver røyk ut i tiliggende rom til oppholdsrom for røykere.

Lovhjemmel: Tobakkskadeloven § 12.



Frist for oppfyllelse: 3 måneder etter eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Pålegg 3

1. Westcon Yard AS, som arbeidsgiver, pålegges å sørge for å føre kontroll med, og aktivt følge opp at alle ansatte i virksomheten, herunder innleide arbeidstakere, ikke arbeider utover grensene for daglig, ukentlig og periodevis arbeidstid.
2. Westcon Yard AS, som arbeidsgiver, pålegges å sørge for å føre kontroll med, og aktivt følge opp at alle ansatte i virksomheten, herunder innleide arbeidstakere, ikke arbeider i strid med avtaler som gjelder arbeidstid, eller samtykke til arbeidstidsordninger gitt av Arbeidstilsynet.

Pålegget skal behandles i arbeidsmiljøutvalget før det gis tilbakemelding til Arbeidstilsynet.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av rutiner som beskriver ansvar for overvåking og oppfølging av arbeidstid, og som beskriver hvordan den ansvarlige skal få nødvendig oversikt. I rutinen skal det fremgå hvilke virkemidler som er funnet hensiktsmessig for å sørge for at grensene for arbeidstid overholdes.
- Kopi av skriftlig risikovurdering, med tilhørende tiltaksplan.
- Referat fra arbeidsmiljøutvalgets behandling av pålegget.

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven §§ 10-2, 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11, 2-1, 2-2, jf 3-1 (1) og (2) og 4-1 (2), internkontrollforskriften § 5 2.ledd nr. 5, 6 og 7.

Frist for oppfyllelse: 3 måneder etter at eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Pålegg 4

Westcon Yard AS som arbeidsgiver og hovedbedrift må umiddelbart stanse arbeid i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 10, herunder eventuelt nattarbeid, søndagsarbeid mv. i strid med individuelle, lokale eller sentrale avtaler og samtykke fra Arbeidstilsynet til arbeidstidsordninger.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Skriftlig redegjørelse om hvilke virksomheter som er stanset og på hvilket grunnlag arbeid er stanset for disse virksomhetene.

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 2-2, jf arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Frist for oppfyllelse: 1 måned etter at eventuelt vedtak om pålegg er fattet.



Pålegg 5

Westcon Yard AS, som hovedleverandør pålegges å utøve påseplikt i overfor sine underleverandører i forhold til arbeidstid.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Skriftlig redegjørelse, med konklusjon og begrunnelse i forhold til gjennomgang av arbeidstiden over 6 uker, for 10 arbeidstakere fra hver underleverandør.
- Innhentet dokumentasjon skal legges ved.

Lovhjemmel: Forskrift av 22.10.2008 nr.166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett § 6.

Frist for oppfyllelse: 3 måneder fra eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Pålegg 6

Westcon Yard AS må ivareta samordningsansvaret ved at:

1. Westcon Yard AS, som hovedbedrift, pålegges å iverksette tiltak for å ha kontroll med hvilke arbeidsgivere som til enhver tid befinner seg inne på virksomhetens område.
2. Westcon Yard AS, som hovedbedrift må sørge for nødvendige avklaringer med uleier vedrørende plassering av ansvar for helse-, miljø og sikkerhet for innleide arbeidstakere.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Skriftlig redegjørelse for hvilke tiltak som er iverksatt for å sørge for kontroll med hvilke arbeidsgivere som befinner seg på Westcon Yard AS sitt område.
- Kopi av avklaringer med utleier om plassering av ansvaret for helse-, miljø og sikkerhet for innleide arbeidstakere.

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 2-2.

Frist for oppfyllelse: 3 måneder etter eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Pålegg 7

Westcon Yard AS, som arbeidsgiver må iverksette rutiner som sikrer at innleide arbeidstakere som har oppdrag hos Westcon Yard AS over en lengre periode, blir tilknyttet Westcon Yard AS sin godkjente bedriftshelsetjeneste.

Hva skal til for at Arbeidstilsynet anser pålegget for oppfylt?

Arbeidstilsynet Vestlandet skal innen fristen ha mottatt følgende dokumentasjon:

- Kopi av rutine for inkorporering av innleide arbeidstakere i Westcon Yard AS sin godkjent bedriftshelsetjeneste.

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven § 2-2 og bransjeforskriften § 1.



Frist for oppfyllelse: 3 måneder etter eventuelt vedtak om pålegg er fattet.

Vi ber om at vårt referansenummer 2011/18292 oppgis ved henvendelser i saken.

Med hilsen
Arbeidstilsynet Vestlandet

Johs B Lægland
tilsynsleder
(sign.)

Kjersti Marie Gjerd
juridisk rådgiver
(sign.)

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