

Tariffnemnda  
Arbeidsdepartementet  
P.B. 8019 Dep.  
0030 OSLO

Torvastad, 03.09.2010

Attn: Håvard Holm

Deres ref. TN-201002152

**RE: Høring – utkast til forskrift om videreføring av forskriften om delvis allmenngjøring av verkstedoverenkomsten I skips- og verftsindustrien**

Viser til Dere brev 2. Juli 2010.

Vi har følgende kommentarer til Deres brev:

Generelt bør forskriften om delvis allmenngjøring være mye mer spesifisert og ikke gi tolkningsmuligheter til bedrifter / fagforeninger / arbeidstilsynet / osv. Klare retningslinjer etterlyses!

- § 2 Virkeområde og gjennomføringsansvar
  - o Bør være spesifisert bedre: omfatter hvem? Norske bedrifter / utenlandske bedrifter (oppdrag i Norge, oppdragsvarighet osv.).
- § 7 Utgifter til reise, kost og losji
  - o Bør tas vekk eller formuleres annerledes. Dette refererer til “hjemmet” og ikke arbeidsstedet iht. ansettelsesavtale (f.eks. person signerer ansettelsesavtalen frivillig og hans arbeidssted iht. ansettelsesavtalen er i en annen plass enn hvor hans “hoved” hjem er).
  - o Vanskelig å tolke reglene: det finnes en del nyere type “reisebedrifter” i Norge. Hvordan skal disse bedriftene bruke regelverket?
- Det bør også være avklart forhold mellom “delvis allmenngjøring” og “tariffavtale” (og totalt sett gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i bedriften): hvilken forskrift / avtale har høyest “prioritet”.

Vårt selskap har hatt en del diskusjoner med Arbeidstilsynet og Fellesforbundet ifm. term “INNTATT PÅ ARBEIDSSTEDET”. Vi vedlegger 2 dokumenter ifm. dette: a) Juridisk vurdering fra Deloitte (forståelse av allmenngjort tariffavtale – Verkstedoverenkomst) og b) Tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet (her er også vurdering fra arbeidstilsynets jurist vedr. “inntatt på arbeidstilsynet”).

Vi kan generelt informere Dere at vår bedrift har tariffavtale med Fellesforbundet og at vi er medlemmer i NHO/Norsk Industri.

Med vennlig hilsen

For NORVERFT AS (tidligere Genfer Ship AS)



Jaakko Isotalo  
Daglig leder  
Tel. 930 19 616

VEDLEGG

Nordverft AS  
v/ Jaakko Isotalo  
Garperskjærsvæien 5  
5527 Haugesund

30. juli 2010

Ansvarlig partner: Finn Eide

## **Norverft AS – spørsmål om forståelse av allmenngjort tariffavtale - Verkstedsoverenskomsten**

Norverft AS (tidligere Genfer Ship AS) er et norsk aksjeselskap som leverer tjenester til skipsverft i Norge. Selskapet er registrert med forretningsadresse i Haugesund. Selskapet har kontor i Haugesund, men har ingen direkte ansatte der. Selskapets daglige ledelse og en del backoffice tjenester kjøpes inn fra forskjellige norske selskaper.

Norverft AS opptrer i hovedsak som underleverandør til skipsverft på norskekysten, og leverer i første rekke entreprisetjenester til disse verftene. I en begrenset utstrekning selger selskapet også timebasert arbeid/ utleie av arbeidskraft dersom kundene ønsker det. Det er anslått at minst 80 % av oppdragene er entrepriser.

Selskapet har i hovedsak ansatt polske arbeidere for å utføre oppdragene. De fleste av de ansatte er bosatt i Polen med sine familier, og pendler til sine arbeidssteder i Norge iht. en fast rotasjon. Vi forstår det også slik at et mindretall av arbeiderne har flyttet til Norge, og er bosatt i Norge og i nærheten av sitt arbeidssted.

Som følge av at Norverft AS i hovedsak har faste og/eller langvarige oppdrag på skipsverftene, har selskapet iht. kravene i enhetsregisterloven §§ 4 - 10, med tilhørende forskrift (F09.02.1995 nr 114), plikt til å registrere underenheter/avdelinger på de stedene hvor selskapet driver virksomhet med ansatte. På denne bakgrunn er selskapet registrert med avdelinger flere steder i Norge, for eksempel i Ulsteinvik og i Bergen. For ordens skyld nevnes at det følger av folketrygdlovens § 23-2, jfr. det årlige avgiftsvedtaket at disse underenhetene/avdelingene også er beregningsenheter for arbeidsgiveravgift til staten. Selskapet leier lokaler på de forskjellige anleggsstedene, hvor selskapet har kontor for prosjektledelse, lager for utstyr etc.

De ansatte i Norverft AS har i sine arbeidsavtaler et klart definert arbeidssted som normalt vil være i en av selskapets avdelinger, eksempelvis i Ulsteinvik. Det fremgår således klart hvor de

Deloitte Advokatfirma AS - Oslo Bergen Drammen Haugesund Kristiansand Stavanger Trondheim Tønsberg - M.N.A.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu, a Swiss Verein, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see [www.deloitte.com/no/omoss](http://www.deloitte.com/no/omoss) for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu and its member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu

Ordnr: 954 116 177

ansatte har sitt arbeidssted. I denne forbindelse har selskapet opplyst at de ikke har hatt oppdrag i eller i nærheten av Haugesund som er selskapets registrerte adresse.

Vi er bedt om å gjøre en vurdering av spørsmålet om de ansatte i selskapet har krav på "bortetillegg" på 20 % iht. Verkstedsoverenskomsten kap 7, jfr allmenngjøringsvedtak av 06.10.2008 og forskrift av 06.10.2008 nr 1137 § 3.

Forskriftens bestemmelse er basert på Verkstedsoverenskomsten (VO), som er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/ Norsk Industri og Landsorganisasjonen (LO)/ Fellesforbundet.

VO kapittel 7 gjelder iht. § 7.1 arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften. Hertil kommer at dette bare gjelder dersom arbeidstakeren ikke inntas på arbeidsstedet. I Tariffnemndas kommentarer til forskriftens § 3, annet ledd, vises det til VO 7.1.

Hovedpoenget er altså at der hvor arbeidstakeren blir sendt på oppdrag utenfor bedriften, og hvor denne utsendelsen medfører at han må overnatte utenfor hjemmet, har arbeidstakeren krav på tillegget.

Vi forstår det slik at Fellesforbundet overfor Norverft AS, har gjort gjeldende at "bortetillegget" skal betales. Fellesforbundet har gitt uttrykk for at begrepet "inntatt på arbeidsstedet" kun kan benyttes for bedrifter med beliggenhet og eget produksjonsverksted på et bestemt sted. Som eksempel har Fellesforbundet nevnt Aibel AS som er ett selskap men som har avdelinger rundt omkring i Norge, med lokalt tilsatt personell. Vi forstår dette slik at fellesforbundet mener at dersom Aibel AS sin avdeling i Haugesund ansetter en polsk arbeidstaker, er en enig i at vedkommende ikke har krav på tillegget når vedkommende arbeider på Aibels verksted i Hagesund. Dette uavhengig av om vedkommende er rekruttert fra Polen, Finnmark eller Kina og eventuelt velger fortsatt å bo på sitt hjemsted.

Slik vi ser det er denne forståelsen fellesforbundet har anført overfor Norverft neppe korrekt. For det første er ikke det rettslige utgangspunktet hvorvidt arbeiderne er "inntatt på arbeidsstedet" eller ikke, men først hvorvidt de er sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften. Dernest blir spørsmålet om arbeiderne dersom de er utsendt (utenfor bedriften), likevel er inntatt på arbeidsstedet.

Det poengteres at Norverft AS og den virksomhet som drives åpenbart kommer innenfor allmenngjøringsvedtaket, og at selskapet må etterleve forskrift av 06.10.2008 nr 1137. Spørsmålet er imidlertid hvordan regelverket skal fortolkes, sett i lys av den faktiske situasjonen for selskapet og dets ansatte.

Når det gjelder fortolkningen av Verkstedsoverenskomsten, og allmenngjøringsforskriften som bygger på denne, er det en kjensgjerning at de begreper som er benyttet, eksempelvis "inntatt

på arbeidsstedet” mv er relativt uklare. Der foreligger ikke forarbeider som kan kaste lys over begrepene som er benyttet, og det er vår oppfatning at partene i overenskomsten heller ikke har vurdert alle de forskjellige situasjoner som kan oppstå.

Uansett er det vår oppfatning at hensikten med den aktuelle bestemmelsen er at arbeidstakere som midlertidig må arbeide utenfor deres normale arbeidsplass, og hvor dette medfører at de må overnatte utenfor hjemmet, skal sikres en kompensasjon. På den annen side er det slik vi ser det klart at bestemmelsen ikke vil gjelde for en arbeidstaker som velger å ta arbeid på et sted som ligger så langt unna hans hjemsted, at han må overnatte i nærheten av arbeidsstedet. Dette må gjelde enten arbeidstakeren har sitt hjem i Norge eller i utlandet.

Det følger av Verkstedsoverenskomsten § 7,1 at tillegget kun gjelder hvor arbeidstakere blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Videre må det legges til grunn at forskriften og overenskomsten ikke skal tolkes annerledes for ansatte som har utenlandsk opprinnelse eller har bosted i utlandet, enn for nordmenn. Poenget med allmenngjøringsvedtaket og forskriften er at alle arbeidstakere som arbeider innenfor det allmenngjorte området skal behandles likt.

Det foreligger heller ikke rettspraksis som gir klare svar om forståelsen av dette. Oslo Tingrett har behandlet to saker hvor den ene gjelder gyldigheten av tariffnemndas allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten og den andre gjelder et litauisk selskap som sendte arbeidstakere til Norge for å arbeide innenfor bygg/anlegg. Begge dommene er anket, og således ikke rettskraftige. Den første dommen gjelder gyldigheten av allmenngjøringsvedtaket, og ble reist av ni skipsverft men berører innholdsmessig ikke forståelsen av verkstedsoverenskomsten som sådan. Den gir således uansett ikke veiledning for vårt spørsmål. Den andre dommen gjelder forståelsen av bestemmelsene knyttet til allmenngjøringen av tariffavtale på byggeplasser, og har et faktum som i tillegg er svært avvikende fra foreliggende tilfelle. Disse ikke rettskraftige dommene kan på denne bakgrunn ikke gi noen veiledning for vårt tilfelle. Vi påpeker dog at dersom de ni skipsverftene i senere rettsinstanser får medhold i at allmenngjøringsvedtaket av VO ikke er gyldig, vil det også kunne få konsekvenser også for Norverfts virksomhet.

I foreliggende tilfelle driver det norske selskapet Norverft AS virksomhet på forskjellige geografiske steder, og har således iht. gjeldende regler en plikt til å registrere avdelinger på de forskjellige steder hvor selskapet har virksomhet. På disse stedene har selskapet prosjektkontorer, samt fasiliteter for lagring av utstyr, container etc. Selskapet har tilsatt polske arbeidere, hvor arbeidsstedet er angitt i arbeidskontraktene. Arbeidsstedet er angitt å være i en av selskapets underavdelinger. Vi forstår det slik at arbeiderne i hovedsak bor i Polen, og derfor må pendle til sitt arbeidssted/pendlerbolig. Norverft AS har ingen avdeling eller ansatte i Polen. Selskapet har imidlertid opplyst at det kjøper enkelte tjenester fra en polsk underleverandør som bistår med rekruttering, tolketjenester etc. Det kan også nevnes at Norverft organiserer og bistår arbeidstakerne med å skaffe bolig på arbeidsstedet og transport fram til arbeidsstedet. I noen tilfeller bistår også selskapet med å sørge for at arbeidstakerne har tilgang på mat. Dette er imidlertid kostnader som arbeidstakerne må dekke selv. Bedriften

organiserer dette som et tilbud til arbeidstakerne, da både selskapet, oppdragsgiverne og de ansatte selv har funnet det hensiktsmessig og praktisk.

Basert på dette er det slik vi ser det ingen grunn til at de polske arbeiderne skal stilles annerledes enn norske arbeidstakere. Vi kan heller ikke se noen grunn for at Norverft skal behandles på annen måte enn eksempelvis Aibel slik fellesforbundet hevder. Norverft har forskjellige avdelinger/bedrifter på forskjellige geografiske steder i Norge, og har lokalt ansatte på disse stedene. Selskapet har ingen produksjon ved hovedkontoret i Haugesund, hvor det bare drives overordnet administrasjon, og selskapet har ingen representasjon i Polen. Det er kun ved selskapets avdelinger det drives en faktisk produksjon fra leide lokaliteter. Vi mener det ikke er grunnlag for å hevde at arbeiderne som er tilsatt ved avdelingene blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften, og således har krav på "bortetillegget", bare av den grunn at de har beholdt sitt hjemsted i Polen.

Det er arbeidernes valg hvor de vil bosette seg, og velger disse å opprettholde sitt bosted i Polen, eller andre steder i Norge som medfører at de må finne overnattingsmuligheter på arbeidsstedet, er dette arbeidernes valg. Vi kan ikke se at Verkstedoverenskomsten eller forskriften kan tolkes på en måte som skulle tilsi at disse har krav på "bortetillegget".

Som en illustrasjon kunne det jo tenkes at eksempelvis et verft i Ulsteinvik hvor Norverft AS har hatt svært langvarige oppdrag, ansatte disse arbeidstakerne selv. Det er åpenbart at verftet da ikke er forpliktet til å betale "bortetillegget" til ansatte som velger å bo eksempelvis i Polen eller for den saks skyld i Finnmark. Dette synes også Fellesforbundet å være enig i. Norverft har opplyst at det skjer relativt ofte at deres ansatte sier opp for å ta ansettelse direkte hos verftene hvor selskapet har oppdrag.

En annerledes fortolkning av regelverket for Norverft sine ansatte, vil medføre en klar konkurransevridning og diskriminering av Norverft.

Vår oppfatning av de juridiske og faktiske sidene av Norverft sin virksomhet, er at det er relativt klart at selskapet så lenge de ansatte utfører arbeid ved selskapets avdeling, som også er angitt som arbeidssted i arbeidskontrakten, ikke har plikt til å betale sine ansatte "bortetillegg". Det samme vil gjelde de ansattes øvrige pendlerutgifter i form av overnatting, reiser og diett.

Det skal imidlertid nevnes at det også er vår oppfatning at dersom en ansatt ved Norverfts avdeling i Ulsteinvik, blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften, eksempelvis til avdelingen i Bergen, har han krav på "bortetillegget", dog under den forutsetning at han ikke anses *inntatt på arbeidsstedet* i Bergen.

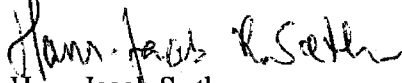
Avslutningsvis vises også til at Arbeidstilsynet har hatt tilsynsbesøk hos selskapet, hvor det konkluderes med at selskapet iht. forskriften ikke har plikt til å betale tillegget. I denne forbindelse vises også til arbeidstilsynets tilsynsrapport og varsel om pålegg av 11. Januar 2010. Av dette fremgår det at arbeidstilsynet legger til grunn at så lenge selskapet har

en underavdeling i Ulsteinvik og de ansatte er ansatt i denne avdelingen, har de ikke krav på "bortetillegget" eller dekning av utgifter til reise, kost og losji.

Vi håper dette gir noe veiledning, og er tilgjengelige dersom det er spørsmål eller behov for ytterligere avklaringer.

Med vennlig hilsen

for Deloitte Advokatfirma AS



Hans-Jacob Sæther  
advokat



**Arbeidstilsynet**

VAR DATO  
11.01.2010  
DERES DATO

VAR REFERANSE  
2009/21333 2973/2010  
DERES REFERANSE

1

VAR SAKSBEHANDLER  
Lena Katrin Romestrand tlf 957 75 594

GENFER SHIP AS

5527 HAUGESUND

## TILSYNSRAPPORT OG VARSEL OM PÅLEGG

Vi viser til tilsynsbesøk den 5.11.09 hos Ulstein Verft AS. Det vises også til pålegg om opplysninger datert 5.11.09 og innsendt dokumentasjon som vi mottok 15.11.09.

Til stede fra Genfer Ship AS: Bjørn Tollefsen, daglig leder  
Til stede fra Arbeidstilsynet: Lena Katrin Romestrand, rådgiver.

Arbeidstilsynet mottok kopi av arbeidskontrakt, timelister og lønnslipp for noen arbeidstakere. Vi har vurdert denne dokumentasjonen opp mot bestemmelsene i forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien, reglene om arbeidstid og reglene om hva en arbeidskontrakt skal inneholde av opplysninger.

### *Arbeidskontrakt*

Arbeidstilsynet har mottatt kopi av arbeidskontraktene til de arbeidstakerne som deltok på tilsynet. Vi har vurdert de opplysninger som kommer frem i arbeidskontrakten opp mot de krav til opplysninger som følger av arbeidsmiljøloven § 14-6.

Arbeidskontraktene er så å si likelydende foruten om lønnsnivå og hvorvidt arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt.

Arbeidskontraktene inneholder de opplysninger det er krav om i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-6. Det er ikke grunnlag for å varsle pålegg vedrørende dette punktet.

Vi har imidlertid noen kommentarer vedrørende arbeidstid.

Det står for det første i arbeidsavtalen at arbeidstaker kan arbeide opp til 10,5 timer pr dag i henhold til tillatelse gitt av Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har som hovedregel ikke praksis på å gi tillatelse til 10,5 timer aktiv arbeidstid, og det er ikke en automatikk i at vi alltid vil gi tillatelse til så lange arbeidsdager. Videre har ikke arbeidsgiver og arbeidstaker adgang til å inngå avtale om 10,5 timer pr dag. Vi anbefaler at det i arbeidskontrakten avtales arbeidstider som er innenfor den lengde på daglig arbeidstid som arbeidsgiver og arbeidstaker faktisk kan avtale, dvs inntil 9 timer. Det går også an å henvise til at arbeidstaker for øvrig skal jobbe i henhold til de tillatelser/ avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som virksomheten har, slik at arbeidstaker er kjent med de arbeidstidsordninger som gjelder på ansettelsestidspunktet.

For det andre står det at ukentlig arbeidstid i gjennomsnitt over 8 uker skal være 37,5 timer pr uke i løpet av en åtte ukers rotasjon. Dette forutsetter igjen at arbeidstakerne jobber lengre dager og uker.



Det er kun i de tilfeller virksomheten har inngått avtale om, ev søkt om og fått innvilget slike arbeidstidsordninger, at dette blir aktuelt. Arbeidstaker og arbeidsgiver har i dette tilfellet ikke inngått egen avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Igjen anbefales det at virksomheten i slike tilfeller forholder seg til de hovedregler som gjelder for arbeidstid når det inngås arbeidskontrakt.

**Forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien – begrunnelse for pålegg nr. 1**

Arbeidstilsynet har kun foretatt en rask gjennomgang av noen av de sentrale bestemmelsene i forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien, herunder **timesats, overtidstillegg, eventuelt bortetillegg og avtale om kost og losji.**

Det følger av allmenngjøringsforskriften § 3 annet ledd at det for arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det betales et tillegg til timelønnen. Dersom man blir inntatt på arbeidsstedet har man ikke krav på et slikt tillegg. Arbeidstakerne i Genfer Ship AS får ikke utbetalt tillegg i henhold til denne bestemmelsen.

Genfer Ship AS har forretningsadresse i Haugesund. Som arbeidsplass i arbeidskontrakten står det at arbeidstakerne skal jobbe i Ulsteinvik og nærliggende områder ("Ulsteinvik og nearby sites").

Det er et spørsmål om arbeidstaker ut fra formuleringen i arbeidskontrakten kan sies å være inntatt på arbeidsstedet eller om det er behov for overnatting når arbeidstakerne jobber på Ulstein Verft As.

**Arbeidstilsynet er av den oppfatning at man ikke kan si at arbeidstakeren er inntatt på arbeidsstedet ut fra den formulering som står i arbeidskontrakten.** Til det er arbeidsstedet for unøyaktig beskrevet. Det er ikke mulig å angi for hvilket område som ligger inn under betegnelsen "nearby sites". Vi er også av den oppfatning at det ligger i arbeidsforholdets natur og arbeidskontraktens forutsetninger at arbeidsgiver trolig har mulighet til å anvende styringsretten for å flytte arbeidstaker fra en arbeidsplass (verft) til en annen avhengig av arbeidsoppdrag på ulike arbeidsplasser. Av den grunn kan man heller ikke si at det ikke er en naturlig tolkning av arbeidsavtalen å si at arbeidstakeren er inntatt på arbeidsstedet.

I de tilfeller en arbeidstaker ikke kan anses å være inntatt på arbeidsstedet, vil det være arbeidsgivers forretningsadresse som er utgangspunktet for vurderingen av om overnatting utenfor hjemmet er nødvendig. Genfer Ship AS har forretningsadresse i Haugesund. Det er ingen tvil om at det vil være nødvendig med overnatting når arbeidstakerne jobber på Ulstein verft.

Ettersom arbeidstaker arbeider på oppdrag der overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, er det ikke bare krav om at det skal være tillegg i timelønnen, men også at det er arbeidsgiver som skal sørge for kost og losji, jf allmenngjøringsforskriften § 7 annet ledd. Arbeidstakerne i Genfer Ship blir trukket i lønn for kost og losji.

Etter Arbeidstilsynets vurdering ut fra de opplysninger som vi har tilgjengelig og slik vi har vurdert ordlyden i arbeidskontrakten, forelå det brudd på bestemmelsene i allmenngjøringsforskriften § 3 annet ledd og § 7 på tilsynstidspunktet.

Arbeidstilsynet har ikke funnet grunnlag for å varsle pålegg vedrørende punktet om tillegg for overnatting utenfor hjemmet og for utgifter til kost og losji. Dette anser vi som ikke hensiktsmessig.





Genfer Ship har opprettet avdeling (underenhet) på Ulsteinvik som arbeidstakerne vil bli overført til ut fra de opplysninger som vi fikk tilsendt i etterkant av tilsynet. **Dersom arbeidstakerne er ansatt i selskap/ avdeling som har adresse i Ulsteinvik, er det denne adressen som er utgangspunktet for om arbeidstaker har krav på tillegg og dekning av utgifter til kost og losji. Arbeidstakerne som jobber på Ulstein verft AS vil ikke ha krav på dekning av disse utgiftene dersom de er ansatt i selskap som hører til i Ulsteinvik.**

Minimumssatsene for en ufaglært arbeidstaker er 121,90 kroner, jf allmenngjøringsforskriften § 3. Denne satsen er høyere for faglærte arbeidstakere. Arbeidstilsynet vurderer ikke om den enkelte arbeidstaker er faglært eller ikke, men kun om lønnen er i henhold til minstesatsen på 121,90 kroner.

De arbeidstakerne som vi har fått opplysninger fra, har alle en timelønn som er i henhold til kravene til minstesats i allmenngjøringsforskriften § 3.

Vi ser imidlertid at hver av arbeidstakerne blir trukket 8 kroner pr time for utgifter til transport. Dette mener Arbeidstilsynet ikke er henhold til allmenngjøringsforskriftens bestemmelser om lønn. Utgifter til transport til og fra arbeidsstedet vil være en utgift som ikke har noen sammenheng med hvor mange timer en arbeidstaker faktisk arbeider. Vi ser på dette trekket som ett trekk i lønn det ikke er adgang til i de tilfeller der arbeidstaker har en timelønn tilsvarende minstesatsen i allmenngjøringsforskriften og opptil 129,90 kroner pr time. Dette fordi timelønn under 129,90 kr minus 8 kr innebærer at lønnsatsen ikke blir i henhold til kravene i forskriftens § 3. Det blir varslet pålegg vedrørende dette punktet.

Vi vil presisere at vi ikke tar stilling til om det faktisk vil være adgang til trekk i lønn på grunn av utgifter til transport, men kun det faktum at dette trekket knyttes til antall timer den enkelte arbeidstaker faktisk arbeider. Ved å gjøre det på den måten vil trekket faktisk innebære at timelønnen blir timelønn minus 8 kroner. Det vil etter vår mening ikke være grunnlag for å gjennomføre et slikt trekk på denne måten.

#### ***Arbeidstid – begrunnelse for pålegg nr. 2***

Arbeidsmiljølovens hovedregel om alminnelig arbeidstid er at daglig arbeidstid ikke må overstige 9 timer pr dag og 40 timer pr uke, jf arbeidsmiljøloven § 10-4 første ledd. For arbeidstakere som jobber innenfor verftsindustrien skal arbeidstiden ikke overstige 37,5 timer pr uke, jf allmenngjøringsforskriften § 5.

Det er mulig å organisere den alminnelige arbeidstiden litt mer fleksibelt dersom arbeidstakerne ønsker å jobbe mer intensivt for så å avspasere/ jobbe mindre i andre perioder. Dette kalles gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-5. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid kan skje gjennom skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker (første ledd), ved avtale mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver i virksomheter som er bundet av tariffavtale (annet ledd) og etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Det er ulike grenser for hva de enkelte partene kan avtale når det gjelder daglig og ukentlig arbeidstid.

Virksomheten har samtykke fra Arbeidstilsynet for arbeidstakerne som jobber på Ulstein verft AS til å jobbe inntil 10,5 timer pr dag og 52,5 timer pr uke. Begrunnelse for at arbeidstakerne kan jobbe 10,5 timer pr dag, er at arbeidstakerne kun skal jobbe 5 dager pr uke.



Lengde på daglig og ukentlig arbeidstid er i henhold til antall timer pr dag og pr uke som Arbeidstilsynet har gitt tillatelse til. Det viser seg imidlertid at arbeidstakerne jobber 6 dager pr uke, men at daglig arbeidstid ikke overstiger 10 timer.

Timelistene er så å si likelydende for alle arbeidstakerne og vi kan ikke se at de har jobbet overtid i løpet av den periode som vi har mottatt timelister for.

Vi har ikke timelister for en så lang periode at vi kan kontrollere om gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 37,5 timer i løpet av hele rotasjonsperioden. Ut fra de opplysninger som vi har hatt tilgjengelig, kan vi ikke se at det er brudd på reglene om alminnelig arbeidstid.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-7 at det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

Hensikten med denne bestemmelsen er blant annet at listene skal inneholde tilstrekkelig informasjon om arbeidstid slik at det skal være mulig å kontrollere om arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid er overholdt, herunder ikke bare lengde, men også plassering av arbeidstiden og bruk av overtid.

Timelistene som vi har fått tilsendt, viser antall timer pr dag, men ikke nærmere plassering av arbeidstiden. Dette gjør det ikke mulig for Arbeidstilsynet å kontrollere om arbeidstakerne blant annet følger reglene om nattarbeid. Det er heller ingen rubrikk for å skrive inn eventuelle overtidstimer.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at timelistene ikke tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven § 10-7. Fordi timelistene ikke tilfredsstiller de krav som stilles til timelister, varsles det pålegg om å utarbeide utkast til timelister som også viser plasseringen av arbeidstiden, samt at det skal være rom for å skrive inn eventuell overtid.

### **Varsel om pålegg**

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven § 18-6 første og sjette ledd. På bakgrunn av det ovennevnte vurderer vi å gi følgende pålegg:

1. Virksomheten må sørge for at alle arbeidstakerne får utbetalt en timelønn tilsvarende minstesatsene i forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien § 3.

Frist for gjennomføring av pålegget vil være: **1.3.2010**.

Pålegget anses som oppfylt når Arbeidstilsynet innen fristen har mottatt skriftlig dokumentasjon på at arbeidstakerne får lønn i henhold til kravene i forskriften.

Eksempel på dokumentasjon vil være kopi av en arbeidskontrakt mellom arbeidstaker som i dag har timelønn under 129,90 kroner og arbeidsgiver, eventuelt kopi av lønsslipp som viser utbetalt lønn.

2. Virksomheten må sørge for at timelistene gir en oversikt som viser hvor mye den enkelte har arbeidet, plassering av arbeidstiden og oversikt over overtid, jf arbeidsmiljøloven § 10-7.



Frist for gjennomføring av pålegget vil være: **1.3.2010**.

For at pålegget skal anses som oppfylt, skal det innen fristen, sendes inn kopi av en timeliste som tilfredsstiller kravene til innhold.

**Hvis virksomheten har kommentarer til det som er beskrevet eller til de pålegg med frister som er vurdert, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest 1.2.2010.**

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.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet Midt-Norge

Jan Erik Rinnan  
tilsynsleder  
(sign.)

Lena Katrin Romestrand  
rådgiver  
(sign.)

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

Kopi til Verneombud



VÅR DATO  
09.03.2010  
DERES DATO  
23.02.2010

VÅR REFERANSE  
2009/21333 24240/2010  
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER  
Lena Katrin Romestrand tlf 957 75 594

Genfer Ship AS  
Garpaskjerveien 5  
5527 Haugesund

## GJENNOMFØRING/OPPFYLLELSE AV PÅLEGG

Vi viser til pålegg av 08.02.2010.

Vi viser videre til tilbakemelding fra virksomheten av 23.02.2010.

I tilbakemeldingen beskrives hva som virksomheten har gjort for å oppfylle påleggene. Videre er det lagt ved kopi av en arbeidskontrakt og timeliste.

### **På bakgrunn av tilbakemeldingen anser vi påleggene som oppfylt**

Vi har imidlertid en liten kommentar vedrørende arbeidstid:

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan ikke avtale en slik arbeidstidsordning som kommer frem av arbeidskontrakten. Videre kan man ikke automatisk legge til grunn at Arbeidstilsynet alltid vil gi tillatelse til arbeidstidsordning med det innholdet som er beskrevet i arbeidskontrakten. I arbeidskontrakten bør det derfor inneholde punkter om arbeidstid som arbeidsgiver og arbeidstaker **kan** avtale, og heller føye til ett punkt om at annen arbeidstidsordning kan være aktuell dersom virksomheten har søkt, og Arbeidstilsynet har gitt tillatelse til, en alternativ arbeidstidsordning. Ved å inneholde ett punkt om arbeidstid som arbeidsgiver og arbeidstaker faktisk kan avtale, vil arbeidstaker kunne ha noe konkret å forholde seg til dersom virksomheten av en eller annen grunn ikke søker om videreføring av aktuelle arbeidstidsordning hos Arbeidstilsynet. I tillegg er arbeidstaker klar over hvilke alternativer som arbeidstaker kan forholde seg til dersom det er frivillig å jobbe i henhold til arbeidstidsordning gitt av Arbeidstilsynet.

Ta kontakt med ansvarlig saksbehandler dersom noe skulle være uklart.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet Midt-Norge

Inger Marie Seth  
tilsynsleder  
(sign.)

Lena Katrin Romestrand  
rådgiver  
(sign.)

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