

Statnett SF  
Attn: Sverre Bjertnes

Partner: Gro Forsdal Helvik

24. januar 2012

## Vurdering av ansettelsesforhold – Dalekovod NUF - oppsummering

Som avtalt oversendes norsk oppsummering av vår rapport om vurdering av ansettelsesvilkår hos Statnetts underleverandør Dalekovod NUF.

Med vennlig hilsen,  
for Deloitte Advokatfirma AS



Bjørn Ofstad  
Advokat

## Innhold

<b>1. Innledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Revisjonskriterier – metodikk.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Funn og kommentarer vedrørende de kroatisk arbeidstakernes arbeidstid, lønns- og arbeidsvilkår .....</b>	<b>4</b>
3.1 Registrering av arbeidstid .....	4
3.2 Normal arbeidstid.....	4
3.3 Overtidsarbeid.....	5
3.4 Arbeidsfri.....	6
3.5 Minimumskrav til lønn .....	6
3.6 Overtidskompensasjon .....	6
3.7 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid - beregning av overtidskompensasjon .....	6
3.8 Feriepenger.....	7
3.9 Utbetaling av lønn .....	7
<b>4. Skatt, trygd og pensjon .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Andre forhold .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Mulige årsaker til bruddene – kommentarer fra Dalekovod .....</b>	<b>8</b>
<b>7. Oppsummering .....</b>	<b>9</b>

## 1. Innledning

Statnett SF (Statnett) inngikk 4. mars 2010 kontrakt med det kroatisk selskapet Dalekovod DD, om bygging av kraftledning mellom Sauda og Liastølen. Dalekovod DDs filial, Dalekovod NUF (Dalekovod), er registrert i Brønnøysundregisteret som norskregistrert utenlandsk foretak (NUF) og har norsk organisasjonsnummer. Ansettelsesforholdene er inngått med Dalekovod.

Kontraktstildelingen faller inn under virkeområdet for Lov om offentlige anskaffelser.

Statnetts krav til ivaretagelse av samfunnsansvar i en anskaffelsesprosess er nedfelt i Statnetts prosessbeskrivelser og anskaffelsespolicy, samt i Statnetts kontrakter med leverandørene. For å sikre at leverandørene etterlever kontraktsbestemmelsene har Statnett rutinemessige oppfølgninger av sine leverandører.

Deloitte Advokatfirma (Deloitte), ved partner og advokat Gro F. Helvik, fikk 3. juni 2011 i oppdrag fra Statnett å undersøke om Dalekovod har lønns- og arbeidsvilkår som er i overensstemmelse med norsk lovgivning og vilkår inntatt i ovennevnte avtale mellom Statnett og Dalekovod.

Mandat og avtalt omfang av den interne gjennomgangen er som følger:

*Statnett has requested Deloitte to review employment conditions for employees performing work on the project "Sauda-Liastølen" employed with Dalekovod, for the period April 2010 and first-half year of 2011. The review aims to verify that Dalekovod met contractual requirements between Dalekovod and Statnett regarding use of foreign employees in Norway. In addition, the review aims to verify whether employment conditions with Dalekovod are in compliance with Norwegian legislation, including inter alia the Norwegian Working Environment Act, the Norwegian Holiday Act, The Norwegian Immigration Act, The Norwegian Occupational pension Act, The Norwegian Occupational Insurance Act and requirements towards the Norwegian Tax Authorities.*

I ettertid har Deloitte blitt bedt om å utvide det opprinnelige oppdraget med følgende:

- *Evaluation of compensation due to "værskoft" (lack of work due to weather conditions) for relevant periods. In this matter Deloitte has been requested to verify how many hours/days are registered as lack of work due to weather conditions.*
- *Evaluation of Compensation for travel time from accommodation site to the work site. In this matter Deloitte has been requested to verify how many hours are registered as travel time from accommodation to the work site.*
- *Evaluation of whether there are salary deductions which may indicate that the employees are deducted for travel and accommodation cost.*

Ettersom flere av de ansatte har jobbet både ved prosjektet «Sima-Samnanger» og prosjektet «Sauda-Liastølen» i den samme perioden de har vært i Norge, ble det besluttet at det også var nødvendig å inkludere arbeidstid fra prosjektet «Sima-Samnanger» i beregningene av arbeidstid og overtidsarbeid.

## 2. Revisjonskriterier – metodikk

Arbeidet har i hovedsak vært utført av advokat Bjørn Ofstad og revisor Jan Oddvar Lia, under ledelse av advokat Gro F. Helvik.

Statnetts kontraktstildeling faller inn under virkeområdet for lov om offentlige anskaffelser, herunder forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. I henhold til dette regelverket skal ansatte ikke ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller allmenngjort tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

I kontrakt mellom Statnett og Dalekovod fremkommer det at de ansatte ikke skal ha dårligere betingelser enn vilkår som fremkommer i allmenngjort tariffavtale, Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og FOB. Deloitte har gjennomgått og vurdert blant annet arbeidsavtaler, timelister, lønnsutbetalinger, skattekort og rapporteringer opp mot disse vilkår for de kroatisk arbeidstakerne for gjeldende periode.

## 3. Funn og kommentarer vedrørende de kroatisk arbeidstakernes arbeidstid, lønns- og arbeidsvilkår

### 3.1 Registrering av arbeidstid

Dalekovod har holdt oversikt over arbeidede timer i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### 3.2 Normal arbeidstid

Arbeidsmiljølovens (aml) § 10-4 (1) stiller krav til at normal arbeidstid ikke skal overstige 9 timer per 24 timer og 40 timer per 7 dager.

Dalekovod har i ovennevnte avtale med Statnett forpliktet seg til ikke å tilby sine ansatte dårligere vilkår enn de som følger av FOB, slik at den ansattes arbeidstid ikke skal overstige 9 timer per 24 timer og i snitt 37, 5 timer per 7 dager.

### 3.3 Overtidsarbeid

Aml stiller krav til hvor mange timer overtid den ansatte kan arbeide i løpet av syv dager, i en periode på fire sammenhengende uker og en periode på 52 uker. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale utvidede rammer for overtidarbeid, slik at overtidarbeid inntil 15 timer i løpet av syv dager, inntil 40 timer i løpet av fire sammenhengende uker og inntil 300 timer i løpet av 52 uker er akseptabelt.

FOB definerer ikke rammene for overtidarbeid slik at retningslinjene i aml får anvendelse.

Tidspunktet for når man begynner å beregne overtidarbeid kan variere dersom det foreligger avtale om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, slik at det i noen tilfeller eksempelvis først skal beregnes overtidarbeid ved arbeid utover 48 timer per syv dager. En slik beregning forutsetter en arbeidsplan som på et senere tidspunkt forutsetter tilsvarende kortere arbeidsuke slik at man ender opp med en gjennomsnittlig arbeidstid som ikke overstiger 37,5 timer, eller etter Statnetts/Dalekovods vurdering - 40 timer per uke, jf. pkt 3.7. Deloitte har ikke sett en slik arbeidsplan og legger lovens utgangspunkt til grunn i sine beregninger slik at arbeid utover 40 timer per syv dager betraktes som overtidarbeid.

Deloitte's gjennomgang viser at i totalt 348 tilfeller har det vært arbeidet overtid ut over det i dette tilfellet tillatt antall timer på 15 timer pr. syv dager (246 tilfeller i 2010 og 102 tilfeller i 2011). I den kontrollerte perioden finnes det totalt i underkant av 2000 tilfeller (det vil si kombinasjon av ansatte og arbeidsuker).

Gjennomsnittlig overtidarbeid per tilfellet er 19,5 timer overtid per uke. Den arbeidstakeren med flest registrerte overtidstimer har jobbet 32 timer overtid på en uke.

I totalt 170 tilfeller har det vært arbeidet ut over tillatt overtid med 40 timer pr. fire ukers periode (137 tilfeller i 2010 og 33 tilfeller i 2011). I den kontrollerte perioden finnes det totalt rundt 650 tilfeller (det vil si kombinasjon av ansatte og fireukersperioder). Gjennomsnittlig overtidarbeid for fire sammenhengende uker per tilfellet er 55,15 timer. Den arbeidstakeren med flest registrerte overtidstimer i en periode på fire sammenhengende uker har jobbet 83 timer overtid.

15 av 58 arbeidstakere har arbeidet mer enn 300 timer overtid i året 2010. Den arbeidstakeren med flest overtidstimer har 417 timer overtidarbeid i 2010. Snittet for disse 15 arbeidstakerne er 336, 5 timer.

Dersom man hadde lagt til grunn at overtidarbeid først inntreffer ved arbeid utover 48 timer per syv dager ville avvikene ovenfor blitt redusert slik at det ville vært 33 tilfeller hvor det har vært arbeidet overtid utover det i dette tilfellet tillatte antall timer på 15 timer pr. syv dager. Gjennomsnittlig overtidarbeid i disse tilfellene ville vært 17, 45 timer per uke. Videre ville det vært 28 tilfeller med arbeidet utover tillatt overtid med 40 timer per fire ukers periode. Gjennomsnittlig overtidarbeid i disse tilfellene ville vært 43, 5 timer. Ingen av arbeidstakeren ville jobbet mer enn 300 timer overtid i 2010.

## 3.4 Arbeidsfri

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidstaker i utgangspunktet skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Deloitte's gjennomgang av timelister viser et avvik på 88 tilfeller for 2010 og 2011. 9 av disse tilfellene er fra 2011. Gjennomsnittlig hviletid per ansatte i 2010 og 2011 var 10 timer i løpet av en periode på 24 timer. I ett tilfelle hadde en av de ansatte kun 2 timer hvile i løpet av 24 timer.

Videre stiller arbeidsmiljøloven krav til at arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager. I 2010 og 2011 var det til sammen 168 avvikstilfeller fra kravet til bestemmelsen om ukentlig arbeidsfri. 149 av tilfellene er i 2010, de resterende avvik er i 2011. Våre beregninger viser at hver enkelt arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidet 11, 7 dager før de har fått 35 timer sammenhengende hvile. 17 ansatte har jobbet 3 sammenhengende uker uten ukentlig hviletid.

## 3.5 Minimumskrav til lønn

FOB stiller krav til minimumslønn. Gjennomgått lønnsinformasjon viser at Dalekovod har utbetalt lønn stort sett i samsvar med lønnsbestemmelsene i FOB for 2011, mens det er noe avvik i 2010. I henhold til lønnsattsene i FOB skal faglærte ha utbetalt minimum NOK 154,50 pr. time (fra 1. april 2010) og NOK 159,00 pr time (fra 1. april 2011). Arbeidstakere fra Dalekovod har hatt en gjennomsnittlig sats pr. time på NOK 145,87 i 2010 og NOK 159,13 i 2011. Ingen arbeidstakere er betalt under NOK 156 pr time i 2011.

## 3.6 Overtidskompensasjon

Dalekovod har utbetalt overtidstillegg på 40 %, i henhold til arbeidsmiljølovens minstekrav. Den allmenngjorte delen av FOB stiller krav til at overtidskompensasjonen skal være 50 %, og 100 % på søndager, for deler av perioden Deloitte har vurdert. FOB i sin alminnelighet stiller krav til at overtidskompensasjonen skal være 50 %, og 100 % på søndager, for hele perioden som er vurdert.

Statnett har anført ovenfor Deloitte at Statnett og Dalekovod har en felles forståelse om at overtidskompensasjonen skal følge lovens minstekrav, det vil si 40 % for deler av perioden.

## 3.7 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid - beregning av overtidskompensasjon

Dalekovod har inngått avtale om gjennomsnittsberegning med sine ansatte. Deloitte's gjennomgang viser at Dalekovod har lagt til grunn en arbeidstid pr. uke på 48 timer, i henhold til arbeidsmiljølovens ytterste ramme i bestemmelsene om gjennomsnittsberegning. En gjennomføring av 48 timers arbeidsuke er imidlertid bare mulig dersom de ansatte jobber tilsvarende mindre i andre perioder og slik at arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overskrider 37, 5 timer per uke for den perioden de ansatte utfører arbeid i Norge. Gjennomsnittsberegningen må begrenses til arbeidsperioden i Norge, og ikke i løpet av 52 uker som er lovens yttergrenser, med mindre arbeidsperioden i Norge er på 52 uker. At arbeidstiden ikke kan overstige 37,5 timer per uke i gjennomsnitt følger av FOB.

Gjennomgangen viser at arbeidstakerne, særlig høsten 2010, har arbeidet ut over den tillatte gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid på 37,5 timer som følger av FOB. Det er Deloitte's oppfatning at Dalekovod har beregnet gjennomsnittlig arbeidstid over en periode på 52 uker, uavhengig av faktisk arbeidsperiode i Norge.

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil den ansatt ha krav på overtidskompensasjon ved utført arbeid utover 9 timer per 24 timer, 48 timer per syv dager eller dersom gjennomsnittlig arbeidstid overstiger 37,5 timer for den perioden den ansatte arbeider i Norge.

Deloitte's gjennomgang indikerer at ansatte ved Dalekovod, samlet sett, ikke har blitt kompensert for 8255 timer for arbeid utført i Norge.

Dalekovod og Statnett har ovenfor Deloitte anført at det foreligger en felles forståelse om at gjennomsnittlig arbeidstid per uke ikke skal overstige 40 timer per syv dager, da det har vært endringer i den allmenngjorte delen av FOB i desember 2010. Med en slik forståelse vil antall timer nevnt ovenfor justeres ned fra 8255 timer til 4954 timer.

Videre vil Dalekovod og Statnett anføre at ovennevnte beregning må fordeles utover 52 uker, og ikke den faktiske perioden arbeidstakeren utfører arbeid i Norge. Med en slik forståelse ville antall timer nevnt ovenfor justeres ned til ca. 1000 timer, hvilket utgjør et avvik på ca. 1 % av de ca. 90.000 arbeidstimer som er gjennomgått.

### 3.8 Feriepenger

Arbeidstakere fra Dalekovod har ikke mottatt feriepenger i henhold til norsk ferielovgivning. Loven åpner for at ferie og feriepenger kan organiseres på en annen måte, dersom det er til fordel for den ansatte. Dalekovod har opplyst om at ferieavvikling, og utbetaling av feriepenger, arrangeres når de ansatte er i sitt hjemland. Deloitte har ikke sett dokumentasjon som dokumenterer at dette er en ordning som er til fordel for den ansatte.

### 3.9 Utbetaling av lønn

Deloitte's gjennomgang gir ingen indikasjon på at det er foretatt ureglementerte trekk i de ansattes lønnsutbetalinger.

Gjennomgang av mottatt dokumentasjon gir imidlertid inntrykk av at enkelte ansatte ikke har fått utbetalt/overført lønn for utført arbeid som fremgår av lønns slipper. Deloitte har fått bekreftet muntlig og per e-post fra Dalekovod at alle de ansatte har fått utbetalt den lønnen de har krav på. Deloitte har imidlertid ikke sett dokumentasjon på dette.

## 4. Skatt, trygd og pensjon

Dalekovod har innrapportert kontrakt, lønn og skattetrekk til norske skattemyndigheter i henhold til gjeldende regelverk. De kroatisk arbeidstakerne har opprettholdt sitt medlemskap i kroatisk trygd under arbeidsoppholdet i Norge, og fritaksattester foreligger fra kroatisk og norsk trygdemyndighet. En konsekvens av dette er at arbeidstakerne ikke skal betale norsk trygdeavgift eller ha obligatorisk tjenstepensjon i Norge og at arbeidsgiver er unntatt fra arbeidsgiveravgift. Alle ansatte er dekket av selskapets yrkesskadeforsikring.

## 5. Andre forhold

For øvrig har Dalekovod sørget for kost- og losji, samt arbeidsklær i henhold til regelverket. Alle arbeidstakere har ID kort for byggebransjen og de ansatte har arbeidstillatelse i Norge.

Deloitte har beregnet antall dager med såkalt "værskoft". Dette er dager da det på grunn av værmessige forhold er arbeidet i mindre enn 7,5 timer pr. dag. Det er imidlertid ikke mulig å fastslå med full sikkerhet at alt fravær skyldes «værskoft». Grunnen til dette er at aktivister har demonstrert mot utbyggingen av høyspentmaster og dager med redusert arbeidstid kan likeledes skyldes at aktivister har hindret arbeidstakerne å jobbe full dag, som «værskoft».

Andel timer fravær som kan skyldes «værskoft» utgjør ca 5% av totalt antall registrerte timer.

Dalekovod har ingen oversikt over hvor mye tid som har gått med til transport mellom arbeidstakernes bopel i Norge og området hvor arbeidet utføres. Reisetiden er oppgitt å være kort, ca 10-15 minutter per vei, og de ansatt ikke får ikke betalt for denne tiden.

## 6. Mulige årsaker til bruddene – kommentarer fra Dalekovod

Dalekovod har blitt bedt om å kommentere forhold hvor det foreligger avvik.



## 7. Oppsummering

Flere av ovennevnte brudd er relatert til arbeidstid, herunder gjennomsnittsberegning av arbeidstid og bruk av overtidsarbeid. Deloitte vil i denne sammenheng understreke at bestemmelsene om arbeidstid, og særlig gjennomføring av gjennomsnittsberegning av arbeidstid slik dette er regulert i lov og tariffavtale, er komplisert og lite oversiktlig – også for norske arbeidsgivere. Når anskaffelsesregelverket i tillegg er vagt og uoversiktlig ønsker Deloitte å få frem at oppfyllelse av norsk regelverk knyttet til de forhold som har blitt vurdert i denne rapporten må betraktes som utfordrende. Videre er det Deloitte oppfatning at det har vært Dalekovods klare intensjon å være i samsvar med norsk lov på dette området.

Det er også slik at enkelt brudd er knyttet til bestemmelser i arbeidsmiljøloven som åpner for utvidede rammer, dersom det i forkant er søkt om unntak til Arbeidstilsynet fra lovens utgangspunkt. Eksempelvis åpner loven for ytterligere utvidelse av rammene for overtidsarbeid. Dette er forhold som underbygger Deloitte oppfatning om at Dalekovods brudd på de bestemmelsene som er vurdert ikke er av vesentlig karakter.