



KOREA HOUSE BERGEN Soo Young Jakobsen
Ekrehaugen 10
5111 BREISTEIN

Orgnr 989834762

Tilsyn - KOREA HOUSE BERGEN Soo Young Jakobsen

Vi viser til tilsyn den 19.05.2017.

Videre viser vi til uanmeldt oppfølgingstilsyn i virksomheten datert 24.05.2017 samordnet med kemneren i Bergen.

Tilstede fra virksomheten: Himdad Hussein Saleh (arbeidstaker), Ibrahim Zandi (arbeidstaker), Adele Sin Jacobsen (arbeidstaker), Salika Ram Basyal (jobbsøker), Soo Young Jakobsen(arbeidsgiver)

Adele Sin Jacobsen er datter av arbeidsgiver og ble påny påtruffet i et arbeidsforhold. Det ble igjen avdekket at virksomheten benytter arbeidstakere uten arbeidstillatelse. Påmøtte arbeidstakere kommer fra asylmottak i Arna og har ingen gyldig arbeidstillatelse. Salika Ram Basyal kommer fra Nepal og opplyste at han var jobbsøker. Forholdene er igjen meldt til politiet.

Virksomheten opplyser å ha leid inn arbeidstakere i regi av Plog A/S. Arbeidstillatelse kan bare utstedes av UDI. Plog A/S driver utleie av arbeidstakere som mangler arbeidstillatelse. Virksomheten utsteder i egen regi dokumenter som skal fremstå som gyldig arbeidstillatelse. Arbeidstakerne som er leid ut er ikke registrert i noe arbeidsforhold. Plog A/S tar et påslag på 41.3% i timen for utleide arbeidstakere. Arbeidskontrakten som utstedes i regi av Plog A/S er i tillegg svært manglende i forhold til minimumskravene til en slik avtale.

Bergen Kommune, kontor for sjenkesaker har opplyst til Arbeidstilsynet at virksomheten ikke har serveringsløyve.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 23.05.2017 fikk dere frist til 12.06.2017 for å komme med kommentarer. Vi har mottatt kommentarer fra dere.

Advokatfirmaet Høgseth DA representert ved advokat Rønnaug Lilletvedt har i sin tilbakemelding datert 08.06.2017 opplyste at arbeidsgiver er uenig i Arbeidstilsynet sin fremstilling i saken.



Når det gjelder navnene på arbeidstakerne som utførte arbeid i virksomheten er det arbeidsgiver selv som har oppgitt navnene til Arbeidstilsynet og politiet, da arbeidstakerne stakk av under tilsynet. Arbeidsgivers døtre er påtruffet i arbeid ved flere anledninger også i tilsyn gjennomført av mattilsynet. En hver som utfører arbeid i annens tjeneste er å anse som arbeidstaker og skal registreres i A-a registeret.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

Pålegg - Arbeidsavtale - utkast til skriftlig arbeidsavtale

Arbeidsgiver skal utforme et utkast til skriftlig arbeidsavtale som skal legges frem for arbeidstakerne. Arbeidsavtalen skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-6.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av inngått arbeidsavtale med alle ansatte i virksomheten

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd

Frist for gjennomføring: **07.07.2017**

Begrunnelse:

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-6. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd.

Arbeidsgiver opplyste under tilsynet at det ikke var inngått skriftlige arbeidsavtaler med noen av de ansatte.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om arbeidsavtale.

Pålegg - Arbeidstid - oversikt/registrering

Arbeidsgiver skal sørge for at det foreligger en skriftlig oversikt over arbeidstiden til den enkelte arbeidstaker. Oversikten må vise all tid arbeidstakeren har stått til arbeidsgivers disposisjon.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan arbeidstiden i virksomheten registreres



Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 10-7

Frist for gjennomføring: **07.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at det foreligger en skriftlig oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-7.

Den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver skal registreres. Oversikten skal vise antall timer alminnelig arbeidstid (eventuelt gjennomsnittsberegnet arbeidstid) og overtid for den enkelte arbeidstaker. I tillegg må det eventuelt fremkomme av registreringene hvor mye av arbeidsdagen som utgjør pauser som ikke er definert som arbeidstid. Oversikten skal føres fortløpende.

Registreringene av arbeidstiden skal være et verktøy for arbeidsgiver til å kunne føre løpende kontroll med arbeidstiden til den enkelte arbeidstaker. Dette innebærer:

- påse at arbeidstaker holder seg innenfor arbeidstidsbestemmelsene
- påse at arbeidstidsordningen er slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige psykiske eller fysiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn

Arbeidsgiver kunne i tilsynet ikke legge frem en oversikt over arbeidstiden til den enkelte arbeidstaker.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om at det skal foreligge en oversikt over arbeidstiden.

Pålegg - Arbeidstid - utarbeide arbeidsplan

Arbeidsgiver skal utarbeide en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for den enkelte arbeidstaker.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av arbeidsplanen
- Opplysninger om hvordan arbeidsplanen er drøftet med tillitsvalgte
- Opplysninger om hvordan arbeidsplanen er gjort tilgjengelig for arbeidstaker

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 10-3

Frist for gjennomføring: **07.07.2017**



Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal utarbeide en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, dersom arbeidstakeren arbeider til ulike tider på døgnet. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-3.

Arbeidsplanen skal vise tidspunktet for når arbeidstiden starter og slutter hver enkelt dag. Dersom arbeidstakeren har beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, skal det fremkomme av arbeidsplanen. Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsplanen skal gi arbeidstakerne en forutberegnelig hverdag, slik at fritiden i størst mulig grad kan planlegges. Et av formålene med arbeidstidsbestemmelsene er å ivareta arbeidstakernes sosiale liv, og deres behov for å kunne organisere egen fritid med familie, hobbyer m.v. Den vil også være et godt verktøy for arbeidsgiver til å kunne planlegge arbeidet og ha oversikt over hvor stor belastning den enkelte arbeidstaker utsettes for. Kravet om arbeidsplan inntreffer når arbeidstakerne ikke har fastsatte tider de skal arbeide på. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsplanen foreligger så snart arbeidstiden kan planlegges, senest 14 dager før arbeidet påbegynner. Planen skal utarbeides sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre frister for drøftinger med tillitsvalgte kan være fastsatt i tariffavtale eller andre forpliktelser mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne.

Under tilsynet kom det frem at arbeidstakerne arbeider til forskjellige tider i løpet av uken/måneden. Arbeidsgiver kunne ikke fremlegge arbeidsplan som viser når den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om arbeidsplan.

Pålegg - Innkvartering

Arbeidsgiver skal sørge for at innkvartering som stilles til rådighet for arbeidstakerne, er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at innkvarteringen er forsvarlig.
- Dokumentasjon på at innkvarteringen er godkjent ifølge bygningslovgivningen

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd

Frist for gjennomføring: **07.07.2017**

Begrunnelse:



Arbeidsgiver skal sørge for at innkvartering som stilles til rådighet for arbeidstakerne, er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd.

Under tilsynet kom det frem at innkvartering ikke er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Arbeidstakerne har ikke eget soverom og de sover på en madrass på gulvet. Rommet i kjelleren har en takhøyde på ca 2 meter og er innredet svært spartansk. Arbeidstakerne har ikke mulighet for hvile og privatliv i innkvarteringen

Det foreligger brudd på bestemmelsen om innkvartering.

Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **14.07.2017**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Utbetaling av lønn og feriepenger

Ved utbetalinger eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlag for feriepenger og trekk som er foretatt

Vilkår:

Lønnslipp som viser beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlag for feriepenger og trekk som er foretatt

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 14-15 femte ledd



Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver kan ikke vise til skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlag for feriepenger og trekk som er foretatt.

Det foreligger brudd på bestemmelse om lønsslipp

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - tilknytning

Arbeidsgiver skal sørge for at virksomheten blir tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av signert avtale mellom virksomheten og en godkjent bedriftshelsetjeneste

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 første ledd og fjerde ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er det gitt nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 første og fjerde ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1.

Virksomheten tilhører en næringsgruppe som er pliktig til å være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste. Under tilsynet kom det frem at virksomheten ikke er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om tilknytning til godkjent bedriftshelsetjeneste.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Vilkår:



For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.07.2017**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Virksomheten er ikke tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, og det foreligger derfor ingen planer.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

Pålegg - Opplæring - arbeidsgiver

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kurs-/kompetansebevis eller lignende som angir innhold og omfang av opplæringen

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-5

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-5.



Hensikten med plikten til opplæring er å tydeliggjøre at lederen i virksomheten skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten til opplæring gjelder den øverste lederen i virksomheten, og den er personlig. Loven stiller ikke krav om hvor omfattende opplæringen for arbeidsgiver skal være. Arbeidsgiver må kunne gjennomføre opplæringen på en måte som er tilpasset virksomheten og lederens arbeidssituasjon.

Det opplyses i tilbakemelding fra virksomheten at arbeidsgiver har gjennomført HMS kurs. Kopi av kursbevis er ikke ettersendt.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om opplæring av arbeidsgiver.

Ikke oppfylt krav om opplysninger

Krav om opplysninger

Vi har ikke mottatt tilfredsstillende dokumentasjon/opplysninger. Arbeidstilsynet velger å ikke kreve inn opplysningene, men vil behandle saken videre med utgangspunkt i at dere ikke har levert inn de opplysningene vi har krevd og varsler derfor pålegg i saken.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/25852.



Med hilsen
Arbeidstilsynet

Øystein Andersen
tilsynsleder
(sign.)

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

Kopi til:
ADVOKATFIRMAET HØGSETH DA Att.: advokat Rønnaug Lilletveit, Litleåsvegen 41, 5132
NYBORG