



ADAL MULTISERVICE AS  
Varnesveien 34  
3189 HORTEN

Orgnr 995179377

## TILSYN - ADAL MULTISERVICE AS

Vi viser til tilsyn den 14.02.2018.

Arbeidstilsynet gjennomførte et postalt tilsyn med Adal Multiservice AS og sendte krav om opplysninger i brev datert 21.03.2018.

Tilsynet ble gjennomført i etterkant av et uanmeldt tilsyn på restauranten Njord i Horten den 14.02.2018, der vi påtraff frivillige fra Adal Multiservice AS. I brev mottatt per epost den 20.04.2018, har Arbeidstilsynet mottatt tilbakemelding fra virksomheten.

### Hensikten med tilsynet

Hensikten med tilsynet var å føre kontroll med lønns- og arbeidsvilkår til arbeidstakere som bemanningsforetaket leier ut.

Hovedfokus ved tilsynet var spørsmålet knyttet til arbeidsgiveransvaret ved "frivillig arbeid", og nærmere bestemt hvorvidt Adal Multiservice AS er å anse som arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand for de frivillige mannskapene de benytter i egen virksomhet og til utleie til andre virksomheter.

### Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:  
Langgrunnen 46  
3186 HORTEN

Til stede fra virksomheten: NN (arbeidsgiver).  
Til stede fra Arbeidstilsynet: Sirl Berthinussen (seniorrådgiver).

Adal Multiservice AS er et selskap som er registrert i Brønnøysundregistrene under næring forretningsmessig tjenesteyting og formål rekruttering og formidling av arbeidskraft, selskapsarrangør og servering. Virksomheten tilbyr ulike tjenester primært innenfor flytting, varetelling, maling, vasking og snømåking og er heleid av Dal Gård AS, som igjen er heleid av Brunstad kristlige menighet i Horten (heretter kalt BKM).

Adal Multiservice AS opplyser at omtrent 96% av omsetningen for perioden 01.01.2018 til 31.03.2018 gjaldt utleie av frivillige dugnadsmannskaper til foretakene;

- Oslo Convention Center AS



- Dal Restaurantdrift AS
- REMA Franchise Norge AS
- ILC Construction AS

Adal Multiservice AS må på bakgrunn av tilgjengelige opplysninger anses å drive som bemanningsforetak. Et bemanningsforetak er et foretak som har som formål å leie ut arbeidskraft. Bemanningsforetak som skal drive virksomhet i Norge skal sende melding til Arbeidstilsynet, jf. forskrift om bemanningsforetak § 5. Arbeidstilsynet skal opprette og føre et register over bemanningsforetak som har oppfylt meldeplikten etter § 5, jf. forskrift om bemanningsforetak § 6. Det er forbudt å kjøpe tjenester fra bemanningsforetak som ikke er registrert i dette registeret.

Adal Multiservice AS har ikke sendt melding til Arbeidstilsynet, og er derfor ikke registrert som bemanningsforetak av Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet ba i brev av 21.03.2018 om å få tilsendt opplysninger eller dokumentasjon på følgende:

- Har daglig leder Johanne Frantzen gjennomført lovpålagt HMS-opplæring, jf. arbeidsmiljøloven § 3-5? Hvis ja send inn dokumentasjon som viser at dette er gjennomført.
- Oversikt over hvilke tjenester virksomheten yter, herunder tjenester som ytes innenfor allmenngjorte områder, se lenke til vår hjemmeside: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>
- En skriftlig oversikt over virksomheter Adal Multiservice AS leier ut arbeidstakere/frivillige til? På nettsiden deres henvises det til at virksomheten har "oppdrag for flere store firmaer og har faste avtaler med flere av disse."
- Vi ber om å få en navneoversikt over hvilke personer som utfører arbeid på vegne av Adal Multiservice AS? Hvor mange personer har dere pr. nå inngått avtale med, samt hvor lenge har de vært tilknyttet Adal Multiservice AS?
- Opplysninger om arbeid som utføres av frivillige, herunder organisering i forhold til ledelse, instruksjon og styring av arbeidet.
- Opplysninger om varighet, omfang og hyppighet av det arbeid som utføres som frivillig.
- Virksomheten bes også om å gi opplysninger i forhold til den enkeltes personlige arbeidsplikt, herunder hvorvidt den enkelte kan velge om, og eventuelt når, vedkommende vil utføre et konkret oppdrag, og/eller den enkeltes mulighet, både før og under utførelsen av det avtalte arbeid, til å frafalle tidligere avtale om å utføre et (konkret) arbeid.
- Kopi av faktura for utført jobb hos Dal restaurantdrift AS i tidsperioden 14.02.-15.04.2018.
- Oversikt over oppdrag hos Dal restaurantdrift AS i tidsperioden 01.01.-15.04.2018 fordelt på dato, person og antall timer.
- Hvem står for og bekoster arbeidstøy, arbeidsutstyr o.l.?
- En redegjørelse for samarbeidet og avtalen mellom Dal gård AS og Adal Multiservice AS?

Arbeidstilsynet har den 20.04.2018 mottatt følgende opplysninger/ dokumentasjon:

- HMS opplæring



- Oversikt over tjenester virksomheten yter
- Oversikt over virksomheter Adal Multiservice AS leier ut frivillige til
- Personer tilknyttet Adal Multiservice AS
- Opplysninger om arbeid som utføres av frivillige
- Opplysninger om varighet, omfang og hyppighet av arbeidet
- Personlig arbeidspilkt
- Kopier av fakturaer til Dal Restaurantdrift AS for perioden januar, februar og mars 2018
- Opplysninger om oppdrag hos Dal Restaurantdrift AS
- Arbeidstøy og arbeidsutstyr
- Opplysning om at det ikke foreligger noen avtale mellom Dal Gård AS og Adal Multiservice AS, da det ikke er noe direkte samarbeid mellom virksomhetene.

Arbeidstilsynet har også tilgjengelig kopi av personallisteboka for Dal Restaurantdrift AS, som Adal Multiservice AS har leid ut frivillige til.

#### Tidligere tilsynssak – saksnr. 2015/15265

Arbeidstilsynet bemerker at vi tidligere har hatt samme problemstilling oppe til vurdering i saksnr. 2015/15365, der Arbeidstilsynet konkluderte med at de frivillige i Fjordteam AS var å anse som arbeidstakere. Arbeidstilsynet Sør-Norge sitt vedtak ble til slutt opphevet etter at BKM hadde tatt ut søksmål i saken.

Arbeidstilsynet gjør oppmerksom på at faktum i nåværende tilsynssak stiller seg annerledes enn i den forrige tilsynssaken. Vi har blant annet hatt tilgang på personallistene, som dokumenterer hvem som har vært på jobb til hvilken tid. Vi har dermed god informasjon knyttet til omfanget og varigheten av det frivillige arbeidet, som er vesentlig større i nåværende sak.

#### De frivillige mannskapene

Under tilsynet på restaurant Njord, saksnr. 2018/10400, fortalte daglig leder Leth at samtlige av de som var på jobb på tilsynstidspunktet hadde inngått frivillighetserklæringer. Vi snakket med de som var på jobb og de viste frem frivillighetserklæringene som var inngått blant annet med Adal Multiservice AS. Frivillighetserklæringene ble forevist både som skriftlige signerte erklæringer og som "id-kort" med en QR-kode bakpå. Når vi scannet QR-koden kom den skriftlige signerte frivillighetserklæringen opp. Noen av de frivillige sa at de hadde flere frivillighetserklæringer for ulike virksomheter. Noen nevnte også at de i tillegg hadde "det grønne kortet", som var den forrige fargen på HMS-kort innen bygg og anlegg, som en er pålagt å ha hvis en utfører jobb i byggebransjen.

Under tilsynet påtraff vi åtte personer fra Adal Multiservice AS som utførte arbeid på frivillig basis og som kunne fremvise enten "id-kort" eller skriftlig frivillighetserklæring fra Adal Multiservice AS. Den ene av disse personene hadde "id-kort" fra både Adal Multiservice AS og Dal Gård AS.

#### App'en JAPP

Det ble under tilsynet fortalt at jobbene/oppdragene slik som den på restaurant Njord den 14.02.2018 er å finne i en app som heter Japp, som de kalte en ressurspool. Arbeidstilsynet fikk denne forevist og



forklart av noen av de som var på jobb. Det er Oslofjord Operations AS som står som utvikler av app'en, som er heleid av Brunstad Holding AS og som Igjen er heleid av Brunstadstiftelsen. Slik Japp ser ut i appstore, så er det flere funksjonaliteter i app'en:

"Activity registration

- View current activities
- Register for activities
- Cancel registration
- List other participants
- Tap to ring organizers or other participants

Hour logging

- Log participation both online and offline

Messaging

- Receive information from activity organizers as a push notification
- Manage personal message inbox"

**Registrerings- og regnskapsdata**

Adal Multiservice AS ble registrert i Brønnøysundregistrene 15.02.2010. Daglig leder i virksomheten er Johanne Frantzen. Svein Aarum er oppført som styrets leder. Virksomheten er heleid (100%) av Dal Gård AS.

Virksomheten står videre oppført med driftsinntekter i 2014 med kr. 4 041 000,-, i 2015 med kr. 6 002 000,-, i 2016 med kr. 3 058 000,- og i 2017 med kr. 3 214 000,-. Årsresultat for 2014 var kr. 852 000,- i 2015 kr. 1 927 000,-, i 2016 kr. 1 473 000,- og i 2017 kr. 1 842 000,-. Egenkapital for 2014 var kr. 162 000,- i 2015 kr. 2 089 000,-, i 2016 kr. 561 000,- og i 2017 kr. 489 000,-. Lønnskostnader for 2014 var kr. 405 000,- i 2015 kr. 14 000,-, i 2016 kr. 268 000,- og i 2017 kr. 150 000,-. Opplysningene er hentet fra nettsidene til [www.proff.no](http://www.proff.no)

**Foreligger det et arbeidsgiveransvar for de frivillige mannskapene**

Problemstillingen i denne saken blir hvorvidt de frivillige personene i Adal Multiservice AS er å anse som frivillige dugnadsarbeidere i regi av Brunstad Kristelige Menighet (heretter kalt BKM), eller om de i realiteten er å anse som arbeidstakere i Adal Multiservice AS. Dersom de anses som arbeidstakere, vil både arbeidsmiljøloven og allmenngjørlingsloven komme til anvendelse.

Arbeidstakerbegrepet begrenser seg ikke til de tilfellene hvor avtalen mellom partene angir forholdet som et arbeidsforhold. En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en skjønsmessig helhetsvurdering av samtlige omstendigheter, og begrepet har en fleksibilitet i forhold til utviklingen i samfunnet. Dette understøttes av det Arbeids- og sosialdepartementet skrev i sitt vedtak i Fjordteam saken datert 24. oktober 2016. De uttaler på side 4 at det ikke er "...utelukket at ulønnet "dugnadsarbeid" etter omstendigheten kan falle innenfor lovene, men da må vurderingen gjøres



konkret, hvor for eksempel momenter som arbeidsplikt og hvor omfattende arbeidet er vil kunne stå sentralt."

Frivillig arbeid er ofte kjennetegnet ved at det blir utført i en kortere tidsperiode, og gjerne knyttet til organisasjoner med et samfunnsnyttig formål som f.eks. Idrettslag, festivaler, ideelle og kulturelle organisasjoner og reilgløse organisasjoner. Frivillige blir ofte brukt til å utføre oppgaver i en arbeidsintens periode, det kan dreie seg om unge personer, ofte uten erfaring med oppgavene de skal utføre.

Frivillige blir vanligvis ikke regnet som ordinære arbeidstakere, men det finnes unntak. En arrangør kan bli ansett som arbeidsgiver for frivillige med hensyn til reglene i arbeidsmiljøloven som skal verne arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet (HMS). Hvorvidt et slikt ansvar kan pålegges arrangøren, kommer an på en konkret helhetsvurdering der faren ved det aktuelle arbeidet er et sentralt moment.

### I. Regelverket

Begrepet «frivillig» er ikke definert i arbeidsmiljøloven. Begrepet er heller ikke klart definert i rettspraksis eller juridisk teori. Det er sentralt at det ikke bare på papiret, men også i realiteten, er et frivillig oppdrag.

Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er bestemt jf. aml § 1-2. Det er arbeidsgiver som skal sikre at bestemmelsene i og i medhold av loven blir overholdt, jf. aml § 2-1. Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste, jf. aml § 1-8 andre ledd. Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. aml § 1-8 første ledd.

Allmenngjøringsloven, som hjemler forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for «arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. lovens § 2 første ledd.

Begge lovene forutsetter således et arbeidsforhold. Både etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven må det gjøres en skjønnsmessig vurdering av de reelle underliggende forhold for å avgjøre om det foreligger et arbeidsforhold. Dette slik at lovene fanger opp de tilfellene der partene selv ikke har karakterisert forholdet seg imellom som et arbeidsforhold, men som likevel reelt sett er det.

### II. Arbeidstakerbegrepet - vurderingsmomenter

Det er gjennom rettspraksis og juridisk teori oppstilt noen momenter for vurderingen av grensen mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Det er lagt opp til at det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Følgende kriterier kan etter rettspraksis tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn



- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver

Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke momenter som kan være relevante. Dette er ikke absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold.» Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74. Dette understøttes også av skolekorpsdommen i Rt. 1990, s. 419. Det blir i dommen ikke gått konkret inn på problemstillingen om hvorvidt de frivillige dugnadsarbeiderne faller inn under det ordinære arbeidstakerbegrepet i aml § 1-8 første ledd. Høyesteretts begrunnelse i ovennevnte dom gir derfor liten veiledning knyttet til problemstillingen i denne konkrete saken. Men dommen viser at andre hensyn enn de som er opplistet ovenfor kan komme med i vurdering av hvorvidt det foreligger et arbeidsgiver/arbeidstaker forhold.

Det er i juridisk teori argumentert for at det ved vurderingen av om det foreligger et arbeidsforhold bør tillegges vesentlig vekt om arbeidet er organisert slik at den som utfører arbeidet er underlagt arbeidsgiverens instruksjons- og styringsrett, arbeidstakerens underordningsforhold og lydighetsplikt, med forpliktelse til å følge blant annet arbeidstid, instruksjoner med hensyn til arbeidets utførelse, kontrolltiltak og så videre.

I denne saken er det ikke anført at medlemmene i BKM som utfører arbeid for Adal Multiservice AS er selvstendige oppdragstakere, og vurderingen av om det foreligger et arbeidsforhold i denne saken kan ikke baseres på de nevnte momentene alene. Noe veiledning kan likevel finnes i disse momentene, da disse bidrar til å belyse arbeidstakerbegrepet.

1) Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.

Adal Multiservice AS opplyser at de frivillige mannskapene deltar i dugnad på frivillig grunnlag og ikke har en personlig arbeidsplikt. De velger selv hvilke oppdrag de vil melde seg på, når de vil bidra og hvor lenge de vil yte innsatsen. De sier dog samtidig at det nok er en forventning om at den frivillige møter opp når de først har meldt seg på et oppdrag, men det er ingen som blir pålagt dette. Den frivillige kan enten bytte med andre eller melde seg av det konkrete oppdraget når som helst i prosessen.

Arbeidstilsynet bemerker at på bakgrunn av virksomhetens tilbakemelding fremstår det som om de frivillige dugnadsmannskapene ikke har en personlig arbeidsplikt, noe som indikerer at det ikke foreligger et arbeidstakerforhold.

Samtidig påpeker BKM selv at det nok er en forventning om at den frivillige møter opp når de først har meldt seg på et oppdrag, men at det ikke er noen som blir pålagt dette.

Arbeidstilsynet bemerker at når en frivillig først har meldt seg på et oppdrag, så kan det være vanskelig for vedkommende å uten videre melde seg av eller unnlate å møte opp uten at dette vil kunne få konsekvenser for virksomheten, i hvertfall hvis det ikke er fremskaffet en ny frivillig til å ta over. Adal Multiservice AS utfører tjenester innen varetelling, flytting, maling, vasking, servering og kjøkkenmedarbeidere på arrangementer og lignende. Når det brukes frivillige under arrangementer, ville arrangementet ikke latt seg gjennomføre, eller ikke latt seg gjennomføre på en best mulig måte, dersom de frivillige hadde besluttet å melde seg av oppdraget uten at en ny frivillig overtok. Det samme gjelder når de leier ut frivillige til varetelling, flytting og malejobber. Som nevnt er Adal Multiservice AS et aksjeselskap, som på sine nettsider fremstår som en profesjonell næringsvirksomhet i bransjen.





Det er ingenting som tilsier at mesteparten av arbeidet blir utført av frivillige, og de som benytter fasilitetene har dermed forventninger om at virksomheten er en profesjonell aktør som leverer som bestilt.

Det er en stor andel av BKM sine inntekter som kommer fra medlemmene i form av dugnad, gaver og kollekt. Blant annet skal disse midlene være med på å finansiere det nye stevnestedet og hotell- og konferansefasilitetene som nå er under oppføring på Brunstad, som er planlagt ferdig i 2022.

Arbeidstilsynet mener at selv om det kanskje ikke kan tillegges en personlig arbeidsplikt på hver enkelt frivillig, så forventer ledelsen i BKM at medlemmene bidrar med økonomiske midler inn i organisasjonen, i form av blant annet dugnadsarbeid som utgjør en vesentlig innsats i forhold til å realisere investeringen i konferansesenteret på Brunstad til flere milliarder kroner.

Ovennevnte er med på å skape en slags «kollektiv arbeidsplikt», som tilsier at noen helt klart må bidra for å unngå negative konsekvenser for BKM. Men hvorvidt vi ut fra en slik «kollektiv arbeidsplikt» kan utlede at hvert enkelt medlem er personlig forpliktet til å utføre arbeid, og dermed taler for et arbeidsforhold, er vanskelig å si. Men Arbeidstilsynet mener at denne «kollektive arbeidsplikten» trekker i retning av at det også foreligger en personlig arbeidsplikt.

2) Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.

Det fremgår av tilbakemeldingen at arbeidsledelse og HMS-ansvaret i utgangspunktet ligger hos oppdragsgiver. Ved utførelse av egne oppdrag utnevnes det en prosjektleder, som koordinerer og leder innsatsen. Arbeidstilsynet bemerker at de frivillige er underordnet enten Adal Multiservice AS eller ekstern oppdragsgiver, og dermed også deres instruksjoner når det gjelder arbeidets utførelse, kontrolltiltak osv. Dette indikerer at det foreligger et arbeidstakerforhold.

3) Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at det er Adal Multiservice AS eller deres oppdragsgivere som stiller blant annet arbeidsrom, maskiner, redskap og råvarer til rådighet for de frivillige i utførelsen av arbeidet. De frivillige har ikke med seg eget utstyr, alt blir tilrettelagt fra arbeidsgiver eller oppdragsgiver. Dette gir indikasjoner på at det er tale om et arbeidstakerforhold.

4) Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet.

Arbeidstilsynet legger til grunn at det er Adal Multiservice AS som bærer risikoen for arbeidsresultatet og ikke hver enkelt frivillig. Dette er noe som indikerer at det foreligger et arbeidstakerforhold.

5) Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.

Arbeidstilsynet legger til grunn at de frivillige ikke mottar et personlig vederlag i form av lønn, noe som indikerer at det ikke foreligger et arbeidstakerforhold. Men vi understreker samtidig at det fastsettes et beløp per time for det arbeidet som utføres av de frivillige. Arbeidskraften som de frivillige yter verdsettes med en timesatspris, men det er ingen av de frivillige som selv mottar dette. Verdien av arbeidstrinnsatsen får den enkelte frivillig nytte gjennom økt verdiskapning i menigheten.

6) Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.

Arbeidstilsynet legger til grunn at tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, da det dreier seg om medlemmer av BKM. Dette kan indikere at det foreligger et



arbeidstakerforhold. Men siden arbeidet opplyses å være frivillig er tilknytningsforholdet ikke oppsigelig med bestemte frister, noe som indikerer at det ikke foreligger et arbeidstakerforhold.

7) Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.

Arbeidstilsynet bemerker at de frivillige utfører sin arbeidsinnsats på vegne av BKM. BKM har organisert dette arbeidet gjennom opprettelsen av flere datterselskaper og underselskaper registrert i Brønnøysundregistrene. Øverste eier av disse «dugnadselskapene» er BKM. Det at det hovedsakelig arbeides for en oppdragsgiver indikerer at det foreligger et arbeidstakerforhold.

#### Andre vurderingsmomenter

Ovennevnte vurderingsmomenter gir en viss veiledning i den grad de sier noe om arbeidstakerbegrepet. De viktigste vurderingene er knyttet til spørsmålet om arbeidsplikt og vederlag, i tillegg til om det er virksomheten eller de frivillige som organiserer og leder arbeidet, hvilke typer arbeidsoppgaver det er tale om og hvor ofte og hvor omfattende det frivillige arbeidet er for den enkelte frivillige.

I. Omfang og varighet av frivillig arbeid på og for Adal Multiservice AS.

Adal Multiservice AS har i sin tilbakemelding til Arbeidstilsynet opplyst at medlemmer av BKM Horten teller rundt 350 personer i arbeidsdyktig alder. Av disse har omtrent 200 personer skrevet en frivillighetserklæring overfor Adal Multiservice AS. Varighet, omfang og hyppighet av de frivilliges innsats varierer veldig gjennom året. De presiserer at de frivillige gjennomsnittlig jobber en gang i måneden, hvorav varighet oppgis til 1 - 5 timer på kveldstid i ukedagene og kanskje opp mot 7 til 8 timer på en lørdag. Adal Multiservice AS kan ikke navngi de personer som utfører dugnad, da de ikke har en oversikt over hvilke av BKM Hortens medlemmer som yter slik frivillig innsats.

Arbeidstilsynet stiller spørsmålsteget ved hvordan Adal Multiservice AS kan vite hva medlemmene i gjennomsnitt utfører av frivillig arbeid, da de samtidig opplyser at de ikke fører oversikt over når og hvor mye de frivillige faktisk jobber. Vi har gått gjennom personallistene fra både Dal Gård AS og Dal Restaurantdrift AS, hvor frivillige fra Adal Multiservice AS står oppført. Vi kan ikke se at virksomhetens anførsel om at de frivillige i gjennomsnitt jobber en gang i måneden er korrekt.

Arbeidstilsynet kan for eksempel nevne at [redacted] har skrevet seg inn i personallistebøkene en gang i januar 2018 og fire ganger i februar 2018. [redacted] har skrevet seg inn i personallistebøkene en gang i februar 2018 og to ganger i mars 2018.

I tillegg fremkommer det av mottatte fakturaer at det på 14 dager i januar måned er arbeidet tilsammen 701 timer, på 17 dager i februar måned er det arbeidet tilsammen 492,25 timer og på 19 dager i mars måned arbeidet tilsammen 432,05 timer. Dette utgjør i gjennomsnitt 50,07 timer per dag for januar måned, 28,95 timer for februar måned og 22,74 timer for mars måned i 2018.

Arbeidstilsynet viser til at på tilsynstidspunktet den 14.02.2018 ble det i følge faktura sendt til Dal Restaurantdrift AS utført arbeid på tilsammen 90,75 timer fra de frivilliges side med enhetspris kr. 275,- eks. mva.

Adal Multiservice AS har for januar måned fakturert Dal Restaurantdrift AS for kr. 240 968,78, i februar måned for kr. 169 210,96 og mars måned 2018 for kr. 146 798,47. Disse faktura beløp viser at det utøves aktivitet av en viss størrelse fra de frivillige i Adal Multiservice AS.

Arbeidstilsynet ser ikke bort fra at alle eller flere av de frivillige i Adal Multiservice AS også kan ha jobbet andre steder som frivillige. Dette underbygges ved at vi under tilsynet på Njord i Horten den 14.02.2018





påtraff en person fra Adal Multiservice AS, som også er registrert som frivillig med ID-kort fra Dal Gård AS.

Vi har imidlertid ingen oversikt over hvor mange og hvem som er registrert som frivillig hos flere virksomheter, da Adal Multiservice AS anfører at de ikke fører timelister/ oversikt over det frivillige arbeidet som utføres. I denne forbindelse understreker Arbeidstilsynet at app'en som kalles JAPP, gjør det enklere å melde seg på de til enhver tid tilgjengelige frivillighetsoppdragene som finnes innen hele BKM.

### **Lovgivningens formålsbestemmelser**

Det må i denne problemstillingen gjøres en konkret helhetsvurdering av forholdet mellom virksomheten og det arbeidet som utføres, hvor vi også ser på andre momenter enn de ovennevnte. Basert på rettspraksis vil det også være relevant å se hen til formålet med arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Ingen virksomhet skal kunne organisere og tilpasse seg bort fra det vernet arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven regulerer.

I vurderingen av om noen skal anses som arbeidstakere eller frivillige dugnadsarbeidere, mener Arbeidstilsynet at vi også må se hen til hvilke formål loven er ment å beskytte.

#### **I. Arbeidsmiljøloven**

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) er en sentral vernelov i Norge. Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter gir rammene for hvordan vi skal ha det på norske arbeidsplasser. Arbeidsmiljølovens formål er blant annet å sikre forsvarlige, helsefremmende og meningsfulle arbeidsforhold og å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, jf. aml § 1-1.

Når Arbeidstilsynet fikk tilsynskompetanse på krav til skriftlige arbeidsavtaler i samsvar med lovens krav til minimumsinhold (aml §§ 14-5 og 14-6) fra 1. januar 2001, ble det i sagt i forarbeidene at «Trygge tilsetningsforhold er en del av arbeidsmiljølovens målsetting. Det er viktig at arbeidstakerne kan oppleve trygghet i sitt arbeidsforhold med hensyn til den stadfestelse og notoritet en skriftlig kontrakt gir til det underliggende privatrettslige forhold.»

Etter en gjennomgang av dokumentasjonen (personallistene) fra dette tilsynet, ser Arbeidstilsynet at:

- det er varierende hvor mange timer de frivillige har arbeidet per dag, men mange har arbeidet inntil 7 timer per dag, som tett opp mot en full arbeidsdag. Hvorvidt de får pause disse dagene vet vi ikke, se aml. § 10-9.
- de har arbeidet natt (altså mellom kl. 21.00 til 06.00), se aml § 10-11. Det seneste noen frivillig har arbeidet er til kl. 02.00.

Arbeidstilsynet mener ovennevnte tilsier at de frivilliges arbeidsinnsats er av en slik art og av et slikt omfang, at de har behov for det vernet som arbeidsmiljøloven er ment å gi ordinære arbeidstakere.

#### **II. Allmenngjøringsloven**

Allmenngjøringsloven med tilhørende forskrifter har flere formål. Den skal sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette formålet er ikke begrenset til utenlandske arbeidstakere, regelverket gjelder tilsvarende for norske arbeidstakere. I tillegg har allmenngjøringsregelverket til formål å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Se allmenngjøringsloven § 1.



Når det gjelder denne saken, så har BKM aksjeselskaper som er registrert i ulike bransjer, hvorav noen er innen allmenngjorte områder, som bygge-, renholds- og restaurantbransjen. BKM sine virksomheter opererer i det kommersielle markedet på linje med alle ordinære virksomheter i bransjen. BKM sine virksomheter driver i stort omfang og over lang tid. Sett hen til at BKM benytter seg av mye frivillig og ulønnet personell, medfører dette at de kan utkonkurrere de øvrige virksomhetene på pris i den aktuelle bransjen og området, og som er nødt til å forholde seg til både arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens bestemmelser.

Det at ordinære virksomheter som driver sin virksomhet innenfor lovverkets rammer risikerer å bli utkonkurrert av BKM sine dugnadsvirksomheter, taler for at de frivillige innenfor de allmenngjorte områdene bør anses som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens forstand.

### Konklusjon

Når det gjelder det frivillige arbeidet som utføres av medlemmene i Adal Multiservice AS, er Arbeidstilsynet av den oppfatning at dette arbeidet i stor grad skiller seg fra «ordinært» dugnadsarbeid. Dette gjelder både i forhold til omfang, varighet, stabilitet og organiseringen av det frivillige arbeidet. Ut fra det som fremgår ovenfor ser vi at BKM har en profesjonell forretningsvinkling på hele sin frivillige virksomhet.

Det frivillige arbeidet er organisert gjennom en kompleks organisasjonsstruktur med bruk av holdingselskaper, mange datterselskaper og underselskaper av disse igjen.

For utenforstående så fremstår selskapene som profesjonelle næringsvirksomheter innen sine bransjer.

Det er heller ingenting på deres nettsider som linker de opp mot BKM eller som informerer potensielle kunder/oppdragsgivere om at det BKM som står bak og at de fleste som utfører arbeid der gjør dette frivillig uten å få lønn eller andre rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.

Utad så fremstår altså virksomhetene som hvilken som helst annen næringsdrivende virksomhet i den aktuelle bransjen, og ikke som en religiøs organisasjon som samler inn penger til sin organisasjon gjennom frivillig arbeid utført av sine medlemmer.

På bakgrunn av ovennevnte drøftelse finner Arbeidstilsynet at det frivillige dugnadsarbeidet i regi av Adal Multiservice AS, både i egen virksomhet og på oppdrag for andre, er av en slik hyppighet, art og omfang, at det har karakter av og må vurderes som et arbeidsforhold, herunder at de frivillige må anses som arbeidstakere.

På denne bakgrunn har vi funnet å varsle tre pålegg knyttet til de som tidligere har vært å definert som frivillige:

- utkast arbeidsavtaler
- oversikt/registrering av arbeidstid
- allmenngjort lønn

## 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 **26.10.2018**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.



## 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:

- Oversikt over hvilke av de frivillige dugnadspersonene som Adal Multiservice AS har inngått arbeidskontrakt med
- Kopi av utkast til arbeidsavtale for ti av disse
- Utkast til arbeidsavtaler må være i samsvar med kravene i aml. § 14-6
- Skriftlig bekreftelse på at utkast til arbeidsavtale er lagt frem for samtlige arbeidstakere

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **09.11.2018**

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet viser til ovennevnte drøftelse, der vi konkluderer med at de frivillige i Adal Multiservice AS er å anse som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens forstand. Siden Adal Multiservice AS har ansett disse som frivillige, har det ikke blitt inngått skriftlige arbeidsavtaler.

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 kunne i tilsynet ikke legge frem skriftlige arbeidsavtaler.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om arbeidsavtale.

## Pålegg - Utleie - tiltak for å sikre kontroll med arbeidstiden

Arbeidsgiver (bemanningsforetaket) skal iverksette tiltak som sikrer kontroll med arbeidstidsordningen for utleide arbeidstakere slik at arbeidstiden er i samsvar med arbeidsmiljøloven kapittel 10. Tiltak skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

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

- Oversikt over gjennomførte tiltak, samt kopi av timelister for november 2018 for de ti vi har bedt om utkast til arbeidsavtale med. Timelisten må vise start- og sluttidspunkt, samt daglig, ukentlig og månedlig arbeidstid.
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6



Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **14.12.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver (bemanningsforetaket) skal sørge for at utleide arbeidstakeres arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Både bemanningsforetaket og innleier har ansvar for kontroll med arbeidstiden for utleide arbeidstakere. Innleier har ansvaret for arbeidstakeres arbeidstid i den perioden arbeidstaker arbeider i virksomheten. Arbeidsgiver (bemanningsforetaket) har ansvaret for at utleide arbeidstaker samlet har en arbeidstid i samsvar med arbeidstidskåpittelets bestemmelser. Arbeidsgiver (bemanningsforetaket) skal utarbeide tiltak i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte for å sikre kontroll med arbeidstiden. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 2-1, 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, jf. internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 6.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver (bemanningsforetaket) ikke har kontroll med arbeidstiden for utleide arbeidstakere.

Det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven bestemmelsen om kontroll med arbeidstiden.

## Pålegg - Allmenngjøring for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter - lønn

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne avlønnes i henhold til de lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter.

Vilkår:

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

- Kopi av lønns slipper/avregninger for lønn for de ti arbeidstakerne vi har bedt om kopi av arbeidsavtale for, som viser at det utbetales allmenngjort lønn for det arbeid som har vært utført i november 2018.

Hjemmel: lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v § 6 fjerde ledd og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter § 3

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **14.12.2018**

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet viser til ovennevnte drøftelse, der vi konkluderer med at de frivillige i Adal Multiservice AS er å anse som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens forstand. Siden Adal Multiservice AS har ansett disse som frivillige, har det ikke blitt utbetalt lønn i samsvar med allmenngjøringsforskriften innen overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter § 3.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne minst får utbetalt den lønn som følger av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter. Dette følger av allmenngjøringsloven § 6 fjerde ledd, jf. forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter § 3.

Virksomheten omfattes av forskriften på grunn av sin faktiske drift og aktivitet.



Under tilsynet og/eller innsendt dokumentasjon kom det frem at arbeidstakerne ikke avlønnes i henhold til de lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om lønn.

## Oppfylte krav om opplysninger

### Krav om opplysninger

Vi bekrefter å ha mottatt dokumentasjon/opplysninger.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er punktet oppfylt.

### Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

### Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no). Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2018/14151.



**Arbeidstilsynet**

VÅR REFERANSE  
2018/14151

14

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Arve Semb Christophersen  
regiondirektør  
(sign.)

Marianne Pedersen  
tilsynsleder  
(sign.)

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