



VEILEDER HOVEDBEDRIFT SAMORDNING

EBA

ENTREPRENØRFORENINGEN
BYGG OG ANLEGG

1 Innledning

Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA) er en bransjeforening for entreprenører. Foreningen er tilsluttet Byggenæringens Landsforening (BNL) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). EBA er den største bransjeforeningen i BNL og har 9 lokalavdelinger i hele landet. EBA har 248 medlemmer med til sammen 25 859 ansatte. Våre medlemmer omsetter for totalt ca. 100 milliarder kroner og spenner fra landet største entreprenørbedrifter til mindre håndverksbedrifter og spesialentreprenører.

EBA utarbeider veiledere til sine medlemsbedrifter som skal være til hjelp og nytte i den daglige driften.

Spørsmål om samordning og hovedbedriftsrollen er relevante for de fleste bygg- og anleggsprosjekter. EBA sin erfaring er at mange av aktørene opplever usikkerhet om de lov- og forskriftsmessige kravene til hovedbedriften og hva samordningsplikten innebærer.

Denne veilederen har til hensikt å gi råd om hvordan kravene til samordning av virksomhetens HMS-arbeid, samordning av internkontroll og hovedbedriftsrollen kan forstås, samt gi veiledning og praktiske eksempler på hvordan samordningen kan gjennomføres.

I tillegg omtales arbeidsgivernes (entreprenørenes) og enmannsbedrifters forpliktelser til å ta hensyn til hverandre og å samarbeide for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Veilederen fokuserer i hovedsak på situasjonen på midlertidige bygge- og anleggsplasser og drøfter detaljert:

- Når det er behov for samordning
- Hvordan det bestemmes/avklares hvem som er hovedbedrift
- Hvem som skal omfattes av samordningen
- Hvilke plikter og aktiviteter som hovedbedriften vil ha ansvar for
- Hvordan forholdet mellom hovedbedriftens samordning og byggherres koordinering er
- Krav til samordning av internkontroll
- Praktiske samordningsaktiviteter

I tillegg til lovteksten er veiledningen basert på rettsavgjørelser, Arbeidstilsynets kommentarer, diskusjoner med Arbeidstilsynet og etablert praksis hos EBA sine medlemsbedrifter.

For å belyse aktuelle spørsmål/problemstillinger er det lagt inn en spørsmål-svar-tabell under kapittel 10.



Innhold

1.	Innledning	2
2.	Sammendrag	5
3.	Redegjørelse om myndighetskrav	6
4.	Når er det behov for samordning etter AML § 2-2 (2)?	8
5.	Hvem kan/skal ivareta samordningen og inneha hovedbedriftsrollen på midlertidige bygg- og anleggsplasser	9
6.	Hvem skal omfattes av samordning etter AML § 2-2 (2)?	11
7.	Samordningens innhold og hovedbedriftens oppgaver	12
8.	Krav til samordning i IK-forskriftens § 6	16
9.	Praktiske samordningsaktiviteter iht. AML § 2-2 (2) og IK-forskriftens § 6 i bygge- og anleggsprosjekter	18
10.	Avsluttende kommentarer	22
11.	Referanser	26
	VEDLEGG 1. - eks. på oversiktsliste	26
	VEDLEGG 2. - eks. på avtale om delegering av samordningsansvar	27



2 Sammendrag

Krav til samordning av HMS arbeid og internkontroll finnes i arbeidsmiljøloven (aml) § 2-2 og internkontrollforskriften (IK-forskriften) § 6.

Aml § 2-2 annet ledd introduserer en hovedbedriftsrolle som skal ha ansvar for samordningen av HMS-arbeidet.

Det fremgår ikke klart av loven hva hovedbedriftens samordning etter aml § 2-2 annet ledd innebærer, og i hvilket omfang samordning skal utføres, men Arbeidstilsynet har i kommentaren til bhf § 18 beskrevet oppgaven, dels som en opplysnings/-informasjonsoppgave, som skal sette de enkelte arbeidsgiver i stand til å ivareta sitt ansvar iht. aml § 2-2 første ledd, og dels som en kontroll/tilsynsoppgave knyttet til felles arealer og felles ressurser.

IK-forskriften § 6 setter også krav til samordning av internkontroll. I kommentaren til denne paragrafen knytter Arbeidstilsynet en kobling mellom IK-forskriften § 6 og aml § 2-2. Gjennom denne koblingen legger Arbeidstilsynet føringer for omfang og innhold i hovedbedriftens samordning.

Det er når ulike virksomheter utfører arbeid på samme sted eller tilgrensende arbeidsplasser, og deres arbeid påvirker hverandres arbeidsmiljø, det er behov for samordning.

Frem til 2010 var det et krav i byggherreforskriften at byggherren skulle avklare hvem som skulle ha hovedbedriftsrollen. Denne bestemmelsen ble fjernet i 2010 fordi det er et arbeidsgiveransvar å avklare dette. Byggherren har derfor ingen myndighet til å bestemme hvem som skal være hovedbedrift.

Arbeidsgiverne skal avklare seg imellom hvem som skal ha hovedbedriftsrollen med ansvar for samordningen. Dersom arbeidsgivere ikke blir enige om hvem som skal ha hovedbedriftsrollen, har arbeidsgivere plikt til å melde dette til Arbeidstilsynet, som da vil bidra til en avklaring, evt. bestemme hvem som skal ha ansvar for samordningen. Ut fra denne bestemmelsen kan hovedbedriftsrollen betraktes som en «obligatorisk oppgave», som en av virksomhetene må påta seg, eller kan bli pålagt å påta seg fra Arbeidstilsynet.

3 Redegjørelse om myndighetskrav

Bestemmelser om samordning av virksomheters helse-, miljø og sikkerhetsarbeid og hovedbedriftsrollen er regulert i arbeidsmiljølovens (aml) § 2-2 og i internkontrollforskriftens (IK-forskriften) § 6.

Aml § 2-2, første ledd presiserer at alle arbeidsgivere har plikt til å ta hensyn til hverandre, og til å samarbeid med hverandre.

Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

- a) Sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø*
- b) Samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø*
- c) Sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kap. 10.*

Aml § 2-2, andre ledd introduserer hovedbedriftsrollen og samordningsoppgaven.

Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen

IK-forskriften § 6 beskriver krav til samordning av internkontroll for felles aktiviteter eller områder, når dette vurderes som nødvendig.

Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder.

Byggherreforskriften (bhf) setter krav til koordinering. I § 5 - Byggherrens plikter, står det i tredje ledd:

Under utførelsen av arbeidene skal byggherren ivareta hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved koordineringen av virksomhetenes arbeid på bygge- eller anleggsplassen.

I forordet til bhf av 2010 skriver Arbeidstilsynet følgende om begrepene koordinering og samordning:

I fortalen til EU direktivet er det sagt følgende om det som der kalles samordning, men som i byggherreforskriften heter koordinering: «Under gjennomføringen av et prosjekt kan manglende samordning føre til mange arbeidsulykker, særlig når forskjellige foretak arbeider samtidig eller etter tur på samme midlertidige eller mobile byggeplass. Det er derfor nødvendig å styrke samordningen mellom de forskjellige berørte parter under forberedelsen av prosjektet, og også under gjennomføringen av arbeidet.»

Arbeidstilsynet klargjør i kommentaren til bhf § 18 hva som er forskjellen mellom koordinering etter bhf og samordning etter aml.

Byggherrens koordinering erstatter ikke hovedbedriftens samordning, men kommer i tillegg til denne. Byggherrens koordinering har som hovedformål å hindre unødvendig konflikt mellom ulike virksomheter og ulike arbeidsoperasjoner.

Hovedbedriftens samordning skal sikre at de enkelte arbeidsgiverne får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader på de øvrige arbeidstakerne, jf. aml § 2-2 (1). Slik samordning vil særlig være aktuell ved arbeid i felles arealer og for bruk av felles ressurser som kraner, heiser og stillaser, brakkerigg etc.

4 Når er det behov for samordning etter aml § 2-2 (2)?

Det er når ulike virksomheter påvirker hverandres arbeidsmiljø på samme sted eller tilgrensende arbeidsplass det er behov for å samordne HMS arbeidet. Dette betyr at dersom det er flere enn én virksomhet som utfører arbeid på en arbeidsplass/ i et område, og virksomhetenes aktivitet kan påvirke hverandres arbeidsmiljø, så er det behov for samordning.

Antall arbeidstakere, «samtidig mer enn 10 arbeidstakere» som det henvises til i aml § 2-2 (2) er bestemmende for når det er krav til en skriftlig avtale om hvem som skal ha ansvar for samordningen, dersom ingen av virksomhetene kan regnes som hovedbedrift.

Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen, aml § 2-2 (2)



5 Hvem kan ivareta samordningen og inneha hovedbedriftsrollen på midlertidige bygge- og anleggsplasser?

I praksis vil det være den arbeidsgiveren som har flest arbeidstakere på arbeidsplassen eller de mest omfattende arbeidene som naturlig vil være hovedbedrift og «som kan regnes som hovedbedrift»

Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen, aml § 2-2 (2). Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen,

Dersom det er naturlig eller avklart hvem som skal være hovedbedrift, er det ikke krav om skriftlig avtale.

Dersom arbeidsgivere ikke blir enige om hvem som skal ha hovedbedriftsrollen, har arbeidsgivere plikt til å melde dette til Arbeidstilsynet, som da vil bidra til en avklaring, evt. bestemme hvem som skal ha ansvar for samordningen.

Ut fra denne bestemmelsen kan hovedbedriftsrollen betraktes som en «obligatorisk oppgave», som en av virksomhetene må påta seg, eller kan bli pålagt å påta seg fra Arbeidstilsynet.

Frem til 2010 var det et krav i byggherreforskriften at byggherren skulle avklare hvem som skulle ha hovedbedriftsrollen. Denne bestemmelsen ble fjernet i 2010 fordi det er et arbeidsgiveransvar å avklare dette. Byggherren har derfor ingen myndighet til å bestemme hvem som skal være hovedbedrift.

Byggherren kan, som arbeidsgiver, være hovedbedrift for byggearbeider som foregår på arbeidsplasser der byggherre også har egne arbeidstakere/utfører arbeid.

En forutsetning for å kunne ha hovedbedriftsrollen og ha ansvar for samordning, er at virksomheten utfører arbeid på stedet. EBA anser at dette også er dekket dersom eksempelvis en total- eller hovedentreprenør har aktivitet som gjør at de både praktisk og formelt kan ivareta rollen, f.eks. kun har ledelse/administrasjon, uten egne håndverkere.

Tidligere jurist i Arbeidstilsynet, Per Arne Larsen, har i en kommentarutgave til aml skrevet følgende:

Hvis en hovedbedrift forlater arbeidsplassen under arbeidets gang, må en av de gjenværende virksomhetene påta seg plikten som hovedbedrift. Den opprinnelige hovedbedriften må i god tid si fra til de gjenværende virksomhetene når hovedbedriftsfunksjonen opphører, slik at det kan avklares hvem som skal overta som hovedbedrift. (Per Arne Larsen, kommentar til aml § 2-2 (2))

EBA forstår dette slik at overføring av hovedbedriftsrollen først og fremst er aktuelt når den opprinnelige hovedbedriften avslutter sine oppgaver og ikke lengre utfører arbeid på stedet, eller er borte over lengre tid (uker eller mndr.). Det er ikke krav om at en representant for hovedbedriften til enhver tid må være tilstede, så lenge det er avtalt nødvendige samordnende tiltak.

Spørsmålet om hvem som kan anses som hovedbedrift, med ansvar for samordning av HMS-arbeidet på en arbeidsplass, er nylig behandlet av Høyesterett (HR-2018-1769-A)

Retten uttalt i den konkrete saken at det bare kunne være én hovedbedrift på det enkelte arbeidssted, og at vurderingen av hvem som anses som hovedbedrift må basere seg på en konkret helhetsvurdering, hvor både formelle og faktiske omstendigheter trekkes inn. Vurderingen må også knyttes til arbeidsplassen som helhet og over tid.

Retten uttalte også at: hovedbedriften vil være den som har bredest og mest varig og stabil tilknytning til den samlede aktiviteten på arbeidsplassen (den dominerende virksomheten).

På større prosjekter vil en kontrakt kunne omfatte flere adskilte bygge- og anleggsplasser, hvor ulike virksomheter har de mest omfattende arbeidene, og da med geografisk adskilte områder for samordning og derved flere hovedbedrifter i et prosjekt, men ikke flere samtidige hovedbedrifter for én arbeidsplass.

6 Hvem skal omfattes av samordning etter aml § 2-2 (2)?

Samordning i bygg- og anleggsprosjekter skal omfatte alle virksomheter på arbeidsstedet, også virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere (enmannsbedrifter). Det er viktig å merke seg at kravet til samordning omfatter virksomheter uavhengig av evt. kontraktsforhold mellom virksomhetene. 3. person (publikum) omfattes ikke av krav til samordning, men disse skal selvfølgelig skjermes fra bygge- og anleggsarbeidene.

Dersom det foregår byggearbeider i en stasjonær virksomhet eller i et yrkesbygg, vil også aktiviteten til den stasjonære virksomheten eller i yrkesbygget omfattes av krav til samordning. Den stasjonære virksomheten eller virksomheter i yrkesbygget kan også være hovedbedrift.

Det er ikke krav til samordning ovenfor virksomheter der møtet mellom virksomhetene ikke utgjør noen form for arbeidsmiljørisiko. Eksempelvis kan vi anta at det ved byggearbeider i et kjøpesenter ikke automatisk er noen samordningsbehov knyttet til alle arbeidsgiverne (for butikker) i kjøpesenteret, dersom disse er skjermet fra byggearbeidene og verken påvirkes av eller utgjør en arbeidsmiljørisiko for byggearbeidene.

7 Samordningens innhold og hovedbedriftens oppgaver

Aml § 2-2 (2) sier at:

Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ut over overnevnte fremgår det ikke klart av aml hva samordning etter aml § 2-2 annet ledd innebærer og i hvilket omfang samordning skal utføres.

Som nevnt i kapittel 3 avklarer Arbeidstilsynet i kommentaren til bhf § 18 grensesnittet mellom koordinering etter bhf og samordning etter aml. Arbeidstilsynet beskriver i denne sammenheng hovedbedriftens samordning dels som en opplysning/informasjonsoppgave, som skal sette de enkelte arbeidsgiver i stand til å ivareta sitt ansvar iht. aml § 2-2 første ledd, og dels som en kontroll/tilsynsoppgave.

....Byggherrens koordinering har som hovedformål å hindre unødvendig konflikt mellom ulike virksomheter og ulike arbeidsoperasjoner.

Hovedbedriftens samordning skal sikre at de enkelte arbeidsgiverne får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader på de øvrige arbeidstakerne, jf. aml § 2-2 (1). Slik samordning vil særlig være aktuell ved arbeid i felles arealer og for bruk av felles ressurser som kraner, heiser og stillaser, brakkerigg etc.

Ved siden av samordnende møter bør hovedbedriften også utøve en viss form for kontroll og tilsyn med felles arealer og felles ressurser. Denne kontrollen bør i praksis utføres ved hjelp av inspeksjoner på bygge- eller anleggsplassen (vernerunder). Kontrollen må minst omfatte de grunnleggende forhold som erfaringsmessig har betydning for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet beskriver koordinering som en aktivitet i forkant som skal sikre at ulike arbeidsoperasjoner og virksomheter ikke er i veien for, eller i konflikt med hverandre. Slik koordinering foregår primært i fremdriftsmøter eller tilsvarende. God koordinering reduserer behovet for samordning.

«Samordningsparagrafen» i aml, § 2-2 har som overskrift «Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere». Arbeidstilsynet beskriver i kommentaren til bhf § 18 at samordningen, som omtales i aml § 2-2 annet ledd, skal «skal sikre at de forskjellige arbeidsgiverne får tilstrekkelig opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader på øvrige arbeidstakere» jf. krav i aml § 2-2 (1).

Hovedbedriftens samordning etter aml § 2-2 er ut fra overnevnte primært en informasjons- og opplysningsoppgave. I kommentaren til bhf § 18 sies det at «slik samordning særlig vil være aktuelt ved arbeid i felles arealer og for bruk av felles ressurser som kraner, helser og stillas, brakkerigg etc.»

IK-forskriftens § 6 omtaler også krav til «samordning» og setter krav til samordning av internkontroll.

I IK-forskriften er internkontroll definert som:

Systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetenes aktiviteter planlegges, organiseres, utføres, sikres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen

I kommentaren til IK-forskriften § 6 knytter Arbeidstilsynet en kobling mellom IK-forskriften § 6 og aml § 2-2.

«Denne bestemmelsen gjelder i situasjoner hvor flere virksomheter utfører arbeid/ aktivitet sammen, på samme arbeidsplass, eller for hverandre. Første ledd omfatter bl.a. de situasjoner som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 2-2, mens annet ledd omfatter tilfeller hvor en virksomhet engasjerer andre til å utføre arbeid for seg, f.eks. vedlikehold, konstruksjons- eller byggearbeid.»

Med bakgrunn i overnevnte gir derfor IK-forskriften også føringer for hva samordning innebærer. Dette er nærmere omtalt i kapittel 8.

Arbeidstilsynet sier videre i kommentaren til bhf § 18 at samordningen også innebærer «en viss grad av kontroll og tilsyn» med felles arealer og felles ressurser, men dette innebærer ikke at hovedbedriften skal føre kontroll med den enkelte arbeidsgivers utførelse av arbeidet. I en kommentarutgave til aml har Per Arne Larsen, skrevet følgende:

Hovedbedriftens kompetanse setter visse grenser for muligheten til samordning. Det kan ikke kreves at hovedbedriften setter seg inn i nye fagområder for å kunne kontrollere andres arbeid. Det er viktig å understreke at hovedbedriftens samordningsplikt ikke reduserer arbeidsgiveres plikter knyttet til å sørge for egen arbeidstakers sikkerhet og helse etter aml § 2-1. (Per Arne Larsen, kommentar til aml § 2-2 (2))

Spørsmål om hva som ligger i hovedbedriftsansvaret og hvor langt samordningsplikten strekker seg ble behandlet av Lister Tingrett i 2011 (Lister Tingrett 17.01.2011, saks nr. 10-137768MED-LIST). Bakgrunn for rettsaken var en dødsulykke hvor en hovedentreprenør i rollen som hovedbedrift var tiltalt for manglende samordning. Som grunnlag for tiltalen var det oppgitt at:

«Hovedbedriften før den tragiske ulykken skjedde, skal ha unnlatt å samordne selskapenes helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid ved ikke å kontrollere grunnleggende forhold som har betydning sikkerheten ved arbeid i høyden, blant annet sørget de ikke for at det var etablert sikker og tilfredsstillende adkomst til taket».

I saken mot hovedentreprenøren i rollen som hovedbedrift ble følgende spørsmål behandlet:

- A. Hva ligger i hovedbedriftsansvaret og hvor langt strekker samordningsplikten seg?
- B. Hadde hovedentreprenøren i rollen som hovedbedriften i dette konkrete prosjektet oppfylt sin samordningsplikt?

Rettens konklusjon på spørsmål A var:

«Retten legger til grunn at «samordningsplikten ikke medfører at hovedbedriften gis ansvar for å føre kontroll med den enkelte virksomhets utførelse av arbeidet. Hovedbedriftens samordningsansvar svekker heller ikke den enkelte arbeidsgivers ansvar etter aml § 2-1”»

Rettens konklusjon på spørsmål B var:

«Det er rettens klare oppfatning er at hovedentreprenøren hadde etablert et grundig HMS-regime i tilknytning til det aktuelle entrepriseoppdraget, og at arbeidet med å følge opp forhold knyttet til helse, miljø og sikkerhet ble utført på en god og profesjonell måte»

Følgende aktiviteter i regi av hovedentreprenøren i rollen som hovedbedrift ble av retten trukket frem som begrunnelse for konklusjonen:

- Samordningsprotokoll som Hovedentreprenøren hadde med sin kontraktspartner
- Ukentlige koordineringsmøter hvor risikoforhold ble fulgt opp
- Felles vernerunder
- Sikker jobbanalyser hvor Hovedentreprenøren deltok som observatør på flere av disse
- HMS Introduksjon og Personlig sikkerhetsinstruks (PSI) med hver enkelt ansatt
- Løpende rapportering og oppfølging av HMS observasjoner og uønskede hendelser

Hovedbedriften ble frikjent.



8 Krav til samordning i IK-forskriften § 6

Samordningsparagrafen i IK-forskriften omtaler to ulike situasjoner hvor det kan være behov for samordning av internkontroll.

Første ledd i IK-forskriftens § 6 omfatter den situasjonen som er omtalt i aml § 2-2, og setter krav til at:

Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder. Kommer slik avtale ikke i stand, kan tilsynsmyndighetene bestemme hvem av dem som skal ha dette ansvaret. Dersom hensynet til helse, miljø eller sikkerhet tilsier en annen ansvars plassering, kan tilsynsmyndighetene omgjøre en inngått avtale.

Eks. på rutiner for å samordne internkontrollen for felles aktiviteter eller områder:

- Felles rutiner for arealdisponering og adkomst- og transportveier
- Felles rutiner for adgangskontroll
- Felles rutiner for bruk av kraner
- Felles rutiner for bruk av stillas
- Felles rutiner for tildekning av utsparinger
- Felles rutiner for brannforebygging, herunder varme arbeider og utmelding av brannvarslingssystemer
- Felles beredskapsrutiner
- Felles rutiner for vernerunder
- Felles rutiner for utførelse av arbeidsoperasjoner som involverer flere virksomheter
- Felles rutiner for arbeidstid på prosjektet

Annet ledd i IK-forskriftens § 6 omfatter tilfeller hvor en virksomhet, som oppdragsgiver, engasjerer oppdragstakere til å utføre arbeid for seg, på virksomhetens eget område.

Når en virksomhet som oppdragsgiver engasjerer oppdragstakere e.l. til å utføre oppgaver på virksomhetens eget område eller anlegg, skal oppdragstakers internkontroll såvidt mulig legges til grunn for de aktiviteter som omfattes av oppdraget. Dette gjelder både der oppdraget utføres av oppdragstaker personlig, ved egne ansatte eller andre. Oppdragsgiver skal informere om fellesregler o.l. og påse at mulige mangler blir korrigert eller nødvendige tilpasninger foretatt i sin egen eller oppdragstakers internkontroll.

Arbeidstilsynet presiserer i sine kommentarer at bestemmelsene i annet ledd «bare omfatter arbeid som utføres ved oppdrag på oppdragsgivers eget område eller anlegg». Dette betyr at annet ledd først og fremst regulerer byggearbeider som foregår på et område hvor det foregår annen virksomhet som det finnes internkontroll rutiner for.

Et bygge- eller anleggsområde, hvor det foregår midlertidig bygge- eller anleggsarbeid, eies av byggherren, som i de aller fleste tilfeller ikke har egen aktivitet på området og derved heller ikke internkontrollrutiner for aktivitet på området.

Den samordning av internkontroll som er nødvendig for midlertidige bygge- og anleggsprosjekter dekkes derfor av første ledd i IK-forskriftens § 6. Gjennom den koblingen som Arbeidstilsynet i sine kommentarer til denne paragrafen knytter til aml § 2-2, legges det føringer for omfang og innhold i hovedbedriftens samordning.



Praktiske samordningsaktiviteter iht. aml § 2-2 (2) og IK-forskriftens § 6

9 i bygge- og anleggsprosjekter

Eksemplene i denne veilederen på hvordan samordning kan ivaretas er basert på lovgivningen, rettsavgjørelser, Arbeidstilsynets kommentarer og etablert praksis hos EBA sine medlemsbedrifter.

Oppgaver	God praksis
Avklaring av hovedbedriftsansvaret og ansvar for samordning av internkontroll	Dersom det ikke er avklart hvilken virksomhet som skal være hovedbedrift, og hvem som skal samordne internkontroll, anbefales det at total- eller hovedentreprenør tar initiativ til å avklare dette. Dette bør dokumenteres i møtoreferat eller i en skriftlig avtale. Jf. aml § 2-2 (2) og IK-forskriftens § 6 <i>Dersom ... ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen,</i> <i>Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder. Kommer slik avtale ikke i stand, kan tilsynsmyndighetene bestemme hvem av dem som skal ha dette ansvaret. Dersom hensynet til helse, miljø eller sikkerhet tilsier en annen ansvars plassering, kan tilsynsmyndighetene omgjøre en inngått avtale,</i>
Oversikt over virksomheter på arbeidsplassen	For å kunne ivareta samordningsoppgaven må hovedbedriften ha oversikt over arbeidsgivere og enmannsbedrifter på bygge- eller anleggs plassen. Den elektroniske oversiktslisten, som det er krav til i bhf § 15, kan gi denne oversikten (se eks. vedlegg 1). Blankett 504 fra Arbeidstilsynet kan også brukes for dette formålet. (se revidert utgave under vedlegg 1) Hovedbedriften må sørge for at det etableres rutiner som sikrer at alle virksomheter melder fra om egne UE, og evt. enmannsbedrifter som de bringer inn på prosjektet.

Informasjons- rutiner/-flyt	Hovedbedriften må sørge for nødvendig informasjonsflyt mellom ulike virksomheter på prosjektet. Dette kan avtales og formidles i f.eks. i oppstartsmøte med aktuelle kontraktspartner- og løpende i fremdriftsmøter. Det anbefales at dette dokumenteres i møtereferater.
Tilrettelegging/- planlegging – grensesnitt mot koordinering	Hovedbedriften bør i dialog med byggherrens koordinator for utførelse bidra til at det tilrettelegges/planlegges for å redusere behovet for samordning gjennom vurdering av arbeidsoperasjonenes samtidighet og rekkefølge. Samtidighet og rekkefølge skal fremgå av fremdriftsplaner.
Samordning mot nærliggende aktivitet	Hovedbedriften kan i dialog med byggherrens koordinator for utførelse og øvrige virksomheter på stedet vurdere behov for samordning mot annen aktivitet i nærheten av bygge- eller anleggsplassen. Det bør særlig fokuseres på risiko knyttet til trafikk/ferdsel i grensesnitt mellom bygge- og anleggsplassen og nærliggende aktiviteter. Nødvendige tiltak og kommunikasjon med aktuelle virksomheter må avtales, og dette bør dokumenteres i møtereferater.
Arbeidsoperasjoner/ områder med særlig samordningsbehov	For arbeidsoperasjoner eller områder med særlige samordningsbehov ut fra risiko, samtidighet og/eller rekkefølge av arbeider, må hovedbedriften sørge for at nødvendige tiltak avtales og dokumenteres i møtereferater. Det bør eksempelvis særlig fokuseres på løfteoperasjoner når flere kraner er i arbeid samtidig.
Arealdisponering, laste og lossesoner, regler for trafikk	Gjennom eksempelvis en riggplan kan hovedbedriften tilrettelegge/-planlegge for nødvendig samordning knyttet til arealdisponering. En trafikkplan hvor det etableres nødvendig skille mellom gående og kjørende trafikk er et godt samordningstiltak som ivaretar sikring av faresoner i fellesarealer. Det bør også avklares rutiner for varemottak og nødvendig sikring av faresoner i forbindelse med lossing av varer. Lossesoner bør fremgå av riggplan.

Oppgaver	God praksis
Bruk av felles ressurser/utstyr	Hovedbedriften må sørge for at regler (felles internkontroll-rutiner) for bruk av felles ressurser/utstyr som; kraner, heiser, stillas mv. avklares i kontrakter og i oppstartsmøter. Dette bør dokumenteres i møtereferater.
Gjennomføring av «en viss kontroll»-organisering av vernemøter og -runder	Ut fra prosjektets størrelse, varighet og kompleksitet bør hovedbedriften avtale med aktuelle kontraktspartnere hyppigheten av og hvordan vernemøter og -runder skal organiseres og gjennomføres. Løpende kontroll med eget arbeidsmiljø er et arbeidsgiveransvar som treffer alle virksomheter, jf. aml § 3-1 (2). God praksis kan være at den enkelte kontraktspartner går egne vernerunder på egne arbeidsområder og adkomst til egne arbeidsområder. I tillegg må aktuelle kontraktspartnere/ virksomheter delta på et felles HMS-verne-/samordningsmøte, og en felles HMS-samordningsrunde etter oppsatt plan. Det er det som er «felles» som skal kontrolleres i slike samordningsrunder. Det kan være snakk om felles arealer og felles ressurser som stillas, kraner etc. På mindre prosjekter med få virksomheter og få arbeidstakere kan det være hensiktsmessig at alle virksomheter deltar på en felles vernerunde.
Overføring av samordningsansvar når hovedbedriften ikke lenger utfører arbeid på stedet	Hvis hovedbedriften avslutter sine oppgaver i et prosjekt og forlate bygge- eller anleggsplassen før prosjektet er ferdigstilt bør hovedbedriften gjøre de gjenværende virksomhetene oppmerksom på behovet for å utpeke en ny hovedbedrift. Det vil være de gjenværende arbeidsgiverne sitt ansvar at dette kommer på plass.

Overføring av samordningsansvar når hovedbedriften er borte over lengre tid (uker eller mndr.)	Dersom det skal foregå arbeid på prosjektet som involverer flere virksomheter på tidspunkt hvor hovedbedriften er borte over lengre tid, må hovedbedriften sørge for at det avtales hvem av de gjenværende virksomhetene som skal ivareta samordningsoppgaven. Det ligger ikke i lovens betydning at det er krav til at hovedbedriften må være tilstede hele tiden det pågår arbeider på bygge- eller anleggsplassen, men aktuelle samordnede aktiviteter må være avtalt. Fravær i denne sammenhengen kan som eksempel forstås som gjennom hele fellesferien (3 uker), opphold over lengre tid i kontraktarbeid før man kommer tilbake for å fullføre. Overføringen av ansvar bør dokumenteres i egen avtale, eksempelvis tilsvarende som «Avtale om delegering av samordningsansvar» (se eks. vedlegg 2). Dette er kun aktuelt når det over tid er flere virksomheter i arbeid samtidig eller etter hverandre på samme sted og det er et samordningsbehov som ikke er løst.
---	---

10 Avsluttende kommentarer

EBA håper denne veilederen bidrar til å klargjøre lov- og forskriftsmessige krav til hovedbedriften og hva samordningsplikten innebærer. I tabellen under gis det noen svar på konkrete spørsmål som også kan bidra til ytterligere klargjøring.

Q / A	Spørsmål / Svar
Q	Ingen av hovedleverandørene vil være hovedbedrift – hva bør en byggherre gjøre da?
A	Byggherren har intet ansvar for å avklare hvem som har hovedbedriftsrollen i et prosjekt. Ansvaret for å avklare/avtale hvem som har denne rollen ligger hos arbeidsgivere, som også er pålagt å bringe saken inn for Arbeidstilsynet om de ikke blir enige. En byggherre kan i sine privatrettslige kontrakter gjerne informere om arbeidsgiveres plikt til å avtale hvem som skal ha hovedbedriftsrollen og sette krav til å få informasjon om hvem som har denne rollen i sitt prosjekt. Byggherren kan stille krav om at arbeidet ikke kan starte før det er avklart hvem som er hovedbedrift, men byggherren har ikke myndighet til å bestemme hvem som skal ha oppgaven.
Q	Har byggherre et ansvar hvis hovedbedriften ikke utfører samordningen godt nok?
A	Nei, byggherre har verken myndighet eller ansvar knyttet til hovedbedriftsrollen eller samordning. Som nevnt i kapittel 5 var det frem til 2010 et krav i bhf at byggherren skulle avklare hvem som skulle ha hovedbedriftsrollen. Bestemmelsen ble fjernet i 2010 fordi AML § 2-2 (2) sier klart at det er et arbeidsgiveransvar å avklare dette. Byggherre kan gjennom å sikre god koordinering reduserer behovet for samordning.

Q	Kan det være flere hovedbedrifter når det er flere adskilte bygg på samme byggeplass med separate entrepriser?
A	EBA mener det for adskilte prosjekter/entrepriser er naturlig at det vil være adskilte samordningsområder og derved ulike hovedbedrifter for hvert prosjekt/entreprise. Det kan være situasjoner der ulike prosjekter/entrepriser har noen «arbeidsplasser» f.eks. atkomster og riggområder som er felles. I slike tilfeller er det behov for en avklaring av hvem som samordner det som er felles for tilgrensende prosjekter. Det er viktig at de ulike samordningsområdene er klart definert, gjerne på en felles overordnet riggplan.
Q	Må hovedbedrift være tilstede når det pågår arbeider? – eks. lørdager, kvelder, perioder uten egen aktivitet
A	Det er ikke krav om at en representant for hovedbedriften må være tilstede til enhver tid, men det er viktig at det alltid er avtalt nødvendige samordnende tiltak.
Q	Skal hovedbedriftens HMS-krav, på en midlertidig bygge- eller arbeidsplass, gjelde for sideentreprenører? – f.eks. brille- og hanskepåbud, forbud mot trelemmer på stillas, klasse på synlighetstøy osv.
A	Nei, eks. på krav som nevnes, blir evt. stilt i privatrettslig avtaler mellom kontraktspartnere, (ikke i egenskap av å være hovedbedrift) og disse gjelder bare i kontraktsforholdet. Når samordning også omfatter sideentreprenør, mener EBA det vil være naturlig at det etableres felles regler om en HMS-standard i prosjektet. Byggherren bør oppfordres til bidra til dette ved å stille de samme kravene til sine kontraktspartnere.

Q / A	Spørsmål / Svar
Q	Hva er forskjellen på byggherrens koordinering etter byggherreforskriften og hovedbedriftens samordning etter AML?
A	Arbeidstilsynet svarer på dette i kommentaren til BHF § 18. <i>Byggherrens koordinering erstatter ikke hovedbedriftens samordning, men kommer i tillegg til denne. Byggherrens koordinering har som hovedformål å hindre unødvendig konflikt mellom ulike virksomheter og ulike arbeidsoperasjoner.</i> <i>Hovedbedriftens samordning skal sikre at de enkelte arbeidsgiverne får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader på de øvrige arbeidstakerne, jf. AML § 2-2. Slik samordning vil særlig være aktuell ved arbeid i felles arealer og for bruk av felles ressurser som kraner, heiser og stillaser, brakkerigg etc.</i> Samordning er nødvendig når det gjennom koordineringen ikke er mulig å avgrense virksomheter og aktiviteter fra hverandre. Primæroppgaven for hovedbedriften er da å sikre at de som jobber sammen på samme sted, vet om hverandre og hvilket arbeid som utføres så de kan informere hverandre og ta hensyn til hverandre. I tillegg har hovedbedriften ansvar for å samordne regler/ rutiner for fellesområder og bruk av felles utstyr, og å utøve en viss kontroll av dette.
Q	Skal hovedbedriften samordne internkontrollen hos alle virksomhetene på en midlertidig bygge eller anleggsplass?
A	IK forskriften § 6 sier at: <i>Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder.</i> Selv om IK forskriften ikke bruker begrepet «hovedbedrift», mener EBA det vil være naturlig at det er hovedbedriften som også samordner internkontrollen. IK forskriften beskriver både en nødvendighetsvurdering og en avgrensning. Det er krav til samordning av internkontroll for felles aktiviteter eller områder når ulike virksomheters aktivitet «berører hverandre» dvs. utgjør en risiko.

Q	Før 2006 var kravet til samordning i aml § 2-2 (2) formulert slik: "samordning av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid". Dette ble i 2006 endret til "samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid". Basert på formuleringen fra før 2006 er det ofte spørsmål om: Er det krav til at det skal være verneombud på alle arbeidsplasser, herunder bygge- og anleggsplasser?
A	Aml § 6-1 benytter begrepet «virksomhet» som grunnlag for kravet om verneombud. <i>Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud.</i> Det er arbeidsmiljøutvalget (amu) i virksomheten som bestemmer verneområdene i virksomheten, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-1 Den enkelte virksomhet skal derfor ha verneombud for de verneområdene som amu i virksomheten har definert. Antall fagarbeidere på et prosjekt kan være avgjørende for om virksomheten definerer sin aktivitet på prosjektet som et verneområde. Det er ikke krav om at det alltid skal være et verneombud tilstede på alle steder det utføres arbeid (arbeidsplasser), men alle ansatte i en virksomhet skal vite hvem som er deres verneombud. Arbeidstilsynet støtter denne forståelsen når de på sine nettsider skriver at: <i>«Selv om du er valgt til verneombud betyr det ikke at du alltid skal tre inn på arbeidskollegaenes vegne hvis de har arbeidsmiljøproblemer. Alle problemer bør først søkes løst av den som best kjenner dem, for eksempel ved at den enkelte tar opp saken med sin nærmeste overordnede. Dersom saken ikke løses, er det naturlig at verneombudet blir kontaktet».</i>

11 Referanser

[AML § 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere](#)

[Arbeidstilsynets kommentar til BHF § 18](#)

[Høyesterettsdom om hvem som kan anses som hovedbedrift HR-2018-1769-A](#)

[Arbeidstilsynets omtale av Høyesterettsdom HR 2018-1769A](#)

[Dom fra Lister tingrett 17.01.2011 \(10-137768MED-LIST\) om hva som ligger i hovedbedriftsansvaret og hvor langt samordningsplikten strekker seg \(Lovdata Pro\)](#)

[Informasjon om samordning av HMS-arbeid på Arbeidstilsynets nettsider](#)

Per Arne Larsen, Arbeidsmiljøloven, kommentarer, praksis, veiledning (3. utgave). Gyldendal akademisk ISBN13 9788210048104.

VEDLEGG 1.

EKS. PÅ OVERSIKTSLISTE SOM KAN BENYTTES FOR SAMORDNING

Liste over tilstedeværende

Arbeids plass:	Prosjekt navn	
Prosjektnummer:	Prosjekt nr.	12.11.2017 10:42:20
Entreprenør:	(Navn)	
Byggherre/Bestiller:	(adresse)	
Adresse:	Norge	

Fra:	06.11.2017	
Til:	10.11.2017	
Kun personer som er til stede:	Ja	x = Tilstede

Bedrift	Person	HMS-kortnummer	Tittel	Fødselsdato	november 2017					Total
					6	7	8	9	10	
Bedrift 1 (123456789)	NN	11223344		01.04.1985	x	x	x	x	x	5
	NN	55667788		01.05.1980	x	x	x	x	x	5
Bedrift 2 (987654321)	NN	11335577		01.09.1991	1	1	1	1	0	4
	NN	22446688		01.04.1980	0	0	1	1	1	3
Bedrift 3 (998877665)	NN	3456789		20.04.1985	x	x	x	x	x	5
	NN	9876543		20.09.1984	x	x	x	x	x	5
Bedrift 3 (234598761)	NN	9182734		20.11.1989	x	x	x	x	x	5
	NN	5647389		20.07.1970	x				x	2

BLANKETT 504 – OPPDATET OG REVIDERT VERSJON

 Arbeidstilsynet		Samordning av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplass med flere arbeidsgivere Jf. arbeidsmiljølovens § 2-2	
Arbeids plass/prosjekt _____		Adresse _____	
Dette er en oversikt over hvilken virksomhet som regnes som hovedbedrift, og hvilke virksomheter som til enhver tid driver virksomhet på denne arbeidsplassen. Ifølge arbeidsmiljølovens § 2-2 har hovedbedriften ansvaret for å samordne de enkelte virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Hver arbeidsgiver skal sørge for at egen virksomhet utfører arbeidet i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, slik at sikkerhet og helse for arbeidstakerne ivaretas. Videre skal hver arbeidsgiver medvirke til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for øvrige arbeidstakere på arbeidsplassen. Se www.arbeidstilsynet.no/samordning for mer informasjon. Hovedbedriften sørger for informasjon til virksomhetene som er nødvendig for å kunne ivareta samordning av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.			
Hovedbedriftens navn _____		Org. nummer _____	
Kontaktperson for samordningen _____		Telefonnummer til kontaktperson _____	Tidsrom for samordningen _____
Virksomheter som omfattes av samordningen		Denne listen må ajourføres. Sist oppdatert (dato): _____	
Navn 1. _____ 2. _____	Org. nummer _____ _____	Telefonnummer til kontaktperson _____ _____	Tidsrom på denne plassen Fra dato _____ Til dato _____

VEDLEGG 2.

EKS. PÅ AVTALE OM DELEGERING AV SAMORDNINGSANSVAR

Avtale om delegering av samordningsansvar

Avtalen gjelder for tidsrom: _____

I forbindelse med at (NN) ikke er tilstede på byggeplassen i perioden fra: _____ til: _____
overdras ansvaret for nødvendig samordning (iht. aml § 2-2 (2) og IK forskriftens § 6)¹
til: (navn på virksomhet)

Samordningsansvaret innebærer at samordningsansvarlig bl.a. skal:

- Ha oversikt over alle virksomheter som er tilstede i aktuelle tidsperiode
- I samarbeid med byggherrens koordinator for utførelse tilrettelegge/planlegge for å redusere behovet for samordning (arealdisponering, samtidighet og rekkefølge)
- Sørge for nødvendig informasjonsflyt mellom de ulike virksomhetene som er i arbeid så den enkelte virksomhet kan forebygge skader på de øvrige arbeidstakere.
- Avklare samordningsbehov for aktuelle arbeidsoperasjoner/områder og aktuelle tiltak når dette er nødvendig ut fra samtidighet og/eller rekkefølge av arbeider
- Ved behov avtale nødvendig samordning med andre virksomheter på eller i nærheten av bygge- eller anleggsplassen

Dato: _____

For (NN)

Tlf.

nr.

Ans. Samordningsvirksomhet

Tlf. nr.:

¹ Arbeidsmiljøloven, § 2-2

Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

(1) a) sørge for at egen virksomhet er slik innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
b) samarbeid med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
(2) ~~hovedbedriften~~ skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Internkontrollforskriften, § 6

Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder.

