

Til  
KS

Vår ref.: 1150509 (2020\_00339)

Vår dato: 30.03.2020

## Forståelsen av avtalen om unntak fra arbeidsmiljølovens kap. 10 i forbindelse med koronaepidemi

KS og arbeidstakerorganisasjonene inngikk 18.03.2020 avtale om omfattende unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10. Avtalen gir arbeidsgiver sterkt utvidede fullmakter til å organisere arbeidstiden både med hensyn til lengde og plassering, for derved å kunne sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under koronaepidemien. Avtalen gir også arbeidsgiver mulighet til å endre arbeidsplaner på svært kort varsel.

Koronaepidemien er en krevende situasjon for hele landet, og våre medlemmer står i første linje og håndterer krisen på vegne av pasient, pårørende og samfunn. I denne ekstraordinære situasjonen har arbeidstakerorganisasjonene sett det som nødvendig å ta samfunnsansvar og gjøre det som kreves for å sikre befolkningen nødvendig helsehjelp.

Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Delta reagerer i lys av dette sterkt på at KS legger til grunn en fortolkning av avtalen som innebærer ytterligere utvidelse av arbeidsgivers fullmakter, og at arbeidstakerne får dårligere kompensasjon for økt fleksibilitet enn de ville fått i en normalsituasjon. KS synes dermed å ville bruke den alvorlige situasjonen landet er i til å gi dårligere vilkår for de som står i første linje og håndterer krisen.

NSF og Delta vil med dette tilkjenne sin uenighet knyttet til fortolkning av avtalen. Uenigheten knytter seg til avtalens punkt 5, kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan og punkt 4, Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

### Avtalens punkt 5, kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Avtalens punkt 5, første setning har følgende ordlyd:

*HTAs bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager.*

KS har i sin fortolkning lagt til grunn at godtgjøring med forskjøvet arbeidstid er begrenset til 14 dager frem i tid. NSF og Delta er ikke enig i denne fortolkningen. Det finnes ikke støtte i avtalens ordlyd for en slik innskrenkende fortolkning. I avtalen heter det at «HTAs bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder..» uten at det er angitt noen grense for hvor lenge bestemmelsene gjelder. KS sin fortolkning støttes heller ikke av hvordan HTAs regler om forskyvning har blitt praktisert. Når vilkårene for forskyvning er oppfylt, har arbeidstaker krav på forskyvningstillegg uavhengig av om den vakten vedkommende blir forskjøvet fra/til ligger tidsmessig nært eller lengre frem i tid. NSF og Delta er av den oppfatning at avtalen gir rett til kompensasjon for

forskjøvet arbeidstid for alle vakter som er endret i ny turnusplan for *hele* den *perioden* ny og gammel turnusplan overlapper.

KS begrenser bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid i tilknytning til den kortere varslingsfristen ytterligere når følgende forståelse publisert på [KS.no](https://www.ks.no) legges til grunn:

*«Det betyr at første gang den kortere varslingsfristen benyttes, skal alle endringer i forhold til arbeidsplanen som gjaldt 18. mars, godtgjøres med forskjøvet arbeidstid i 14 dager fra varselet gis.»*

Vi har fått flere eksempler fra våre tillitsvalgte hvor arbeidsgiver hevder at forskjøvet arbeidstid kun skal gjelde for 14 dager minus varslingsdagene. I praksis betyr dette at dersom arbeidsgiver varsler en ny arbeidsplan med 4 dagers varsel, vil den ansatte kun få forskjøvet arbeidstid for 10 dager.

KS' fortolkning vil således åpenbart gi dårligere vilkår. NSF og Delta vil fremholde at det aldri var partenes intensjon at avtalen skulle medføre dårligere lønnsmessige betingelser enn det som følger av tariffavtalens bestemmelser. Vi viser i denne forbindelse også til avtalens punkt 5 hvor det uttrykkelig fremgår at partenes forutsetning har vært å sikre at ingen arbeidstakere skulle tape økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen. I en situasjon hvor behovet for kvalifisert personell er stort og potensielt kritisk mange steder, ønsket organisasjonene å være med på en løsning for å sikre tilstrekkelig bemanning og forsvarlige helsetjenester.

NSF og Delta kan ikke akseptere dårligere lønnsvilkår for våre medlemmer i tillegg til en arbeidssituasjon som i stor grad vil bli preget av uforutsigbarhet når det gjelder arbeidstidens innretning.

#### Punkt 4, Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden - 12,5 timers vakter

Avtalens punkt 4, tredje setning har følgende ordlyd:

*Arbeidsgiver kan bare ensidig fastsette en alminnelig arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordninger, det innføres for å redusere bruk av overtid eller av smittevern hensyn for å redusere antall skift mv.*

KS har i sin fortolkning lagt til grunn at arbeidsgiver ensidig kan beslutte bruk av vakter på 12,5 timer også på enheter hvor man ikke tidligere har hatt slike langvakter, når dette er begrunnet i å redusere bruk av overtid eller av smittevern hensyn. NSF og Delta er uenig i en slik forståelse av avtalen.

NSF og Delta er av den oppfatning at avtaleteksten tilsier at det er et *inngangsvilkår* for å kunne fastsette turnus med 12,5 timers vakter, at slike vakter allerede er etablert på enheten. I så fall kan det være aktuelt med utvidelse for flere vakter i turnusene dersom dette er begrunnet i å redusere bruk av overtid på grunn av ekstraordinære bemanningsproblemer eller av smittevern hensyn.

Langvakter er forbundet med økt risiko for feil og ulykker og kan dermed få konsekvenser for kvalitet og pasientsikkerhet. I tillegg vil denne typen arbeidstidsordninger kunne innvirke negativt på ansattes helse og velferd. Disse hensynene tilsier at det bør utvises forsiktighet i forhold til bruk av slike vaktlengder. Der hvor det allerede er innført langvakter har det blitt gjennomført lokale risikoanalyser/forsvarlighetsvurderinger i samarbeid med tillitsvalgte og i dialog med medlemmene. Dette er avgjørende i vurderingen for hvorvidt langvakter kan tas i bruk. En fortolkning som innebærer at arbeidsgiver ensidig skal kunne etablere 12,5 timers vakter på enheter hvor man ikke tidligere har gjennomført disse vurderingene, strider mot disse vernehensynene, og det har derfor formodningen mot seg at dette skulle være partenes intensjon. Der hvor lokale parter er enige om etablering av slike vaktlengder på nye enheter, vil dette kunne gjøres gjennom avtale som tidligere.

NSF og Delta har med dette tilkjennegitt og begrunnet sin fortolkning av avtalen på de punkter hvor vi har sett at KS har en annen oppfatning. Vi har også kommunisert vår forståelse til våre tillitsvalgte. Vi imøteser gjerne en konstruktiv dialog med KS knyttet til de nevnte punktene i avtalen, med sikte på å komme frem til omforente løsninger som kan bidra til gode prosesser og løsninger ute i kommunene.

Med vennlig hilsen



Lill Sverresdatter Larsen  
Forbundsleder NSF



Lizzie Ruud Thorkildsen  
Forbundsleder Delta

