

# VEILEDNING TIL AVTALE OM UNNTAK FRA ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 10 INNGÅTT I OSLO KOMMUNE

Versjon 1 – 1. april 2020

## Bakgrunnen for avtalen

Som en følge av den ekstraordinære situasjonen vi er i, vil det kunne oppstå behov for å endre avtalt arbeidstid og utvide rammene for overtidsarbeid under koronapandemien. Dette for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester.

Det er derfor inngått avtale med Oslo Kommune om unntak fra flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Teknisk sett er dette to avtaler, men for enkelthetens skyld henviser vi bare til «avtalen» som sekkebetegnelse i veilederen.

Avtalen gir arbeidsgiver sterkt utvidede fullmakter til å organisere arbeidstiden og pålegge arbeidstid. Samtidig er arbeidsgiver gjennom avtalen pålagt å ivareta de ansatte slik at det ikke oppstår uforsvarlige helsebelastninger.

Avtalen understreker viktigheten av gode og åpne lokale prosesser, og at man sammen søker å finne løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

Situasjonen rundt Korona-epidemien kan fremstå som akutt nå, men vi må ta høyde for at vi kan måtte leve med det som en del av hverdagen i lang tid. Det betyr at de ordninger som inngås med arbeidsgiver ikke må medføre helsebelastninger, de må være bærekraftige, og de må kunne stå over tid.

Situasjonen skal ikke brukes til å omgå de ansattes rettigheter. De ansatte må ivaretas slik at det ikke oppstår uforsvarlige helsebelastninger i en tid der vi trenger alle ansatte for å opprettholde maksimal kapasitet over tid i samfunnskritiske tjenester.

Avtalene omhandler følgende tema

- Rammer for overtid
- Frister ved endringer av arbeidsplaner
- Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- Kompensasjon

## ***Når kan avtalen tas i bruk?***

All bruk av avtalen må være begrunnet i særlige behov for å sikre tilstrekkelig personell knyttet til koronapandemien. Dette er altså ikke en avtale arbeidsgiver kan benytte seg av i andre sammenhenger. Avtalen skal drøftes med tillitsvalgt før den tas i bruk.

## **Overtid:**

Det er avtalt vide rammer for bruk av overtid i den første avtalen. Før utvidede rammer for overtid kan benyttes skal det drøftes med tillitsvalgte, dersom det er mulig. Det må være spesielle forhold som eventuelt gjør at det ikke kan gjennomføres for at drøftelse ikke gjøres. Er det ikke mulig å gjennomføre drøftingen fysisk, kan drøftelse gjøres over telefon, skype eller tilsvarende.

Det er viktig å huske at arbeidsmiljølovens vilkår for bruk av overtid må være tilstede. Det vil si at overtid kun skal gjennomføres når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Overtid for å sikre tilstrekkelig personell som følge av korona-pandemien vil være et slikt behov. Husk at arbeidsmiljøloven gir rett til fritak for overtid hvis det kan begrunnes i helsemessige eller vektige sosiale grunner.

Det er avtalt at arbeidsgiver i størst mulig grad skal forsøke å uttømme mulighetene for merarbeid hos deltidsansatte før bruk av overtid. Det må også ses på andre muligheter før de utvidede rammene for overtidsarbeid kan tas i bruk. I mange tilfeller vil det være muligheter til å finne gode løsninger innenfor gjeldende turnusplaner. Avtalen åpner for å forskyve vakter etter avtale med tillitsvalgte. Avtalen gir også anledning til kortere varslingsfrister for turnusplaner der dette er nødvendig

Ansatte kan pålegges overtid inntil 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Om arbeidsgiver vil bruke overtid utover det, slik denne avtalen gir anledning til, skal dette være frivillig og det skal inngås individuelt samtykke fra den enkelte. Avtalen utvider blant annet maksimalt antall overtidstimer til 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.

Avtalen understreker at overtidsarbeid så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne, dog slik at man ta hensyn til arbeidstakere som trenger særlige tilpasninger. Det vil si at enkelte vil kunne bli pålagt mer overtid enn andre enten fordi det er behov for spesiell kompetanse eller fordi andre må ivareta egne omsorgsoppgaver knyttet til pandemien.

#### **Endrede varslingsfrister for nye turnusplaner:**

Avtalen åpner for at arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte kan endre turnusplaner med en frist på 3 dager. Kort varslingsfrist kan være vanskelig for noen medlemmer, og arbeidsgiver er pålagt å ta hensyn til at disse kan trenge en lengre varslingsfrist. Som nevnt overfor anbefales primært slike endringer av arbeidsplan med kortere varslingsfrist der det ikke er hensiktsmessig å forskyve vakter ut fra gjeldende turnusplan.

#### **Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden:**

Normalt inngås avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og kortere hviletid enn hovedreglene i arbeidsmiljøloven mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I unntaksavtalen er det åpnet for at arbeidsgiver kan innføre arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning og kortere hviletid mellom vakter etter drøftinger (og ikke avtale) med tillitsvalgte.

Arbeidsgiver kan også ensidig fastsette arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordning, for å redusere bruk av overtid, eller når det begrunnet i smittevern hensyn. Det er viktig å sikre at slike lange vakter er forsvarlig for den enkelte, og kvalitet i tjenestene.

#### **Kompenserende hvile:**

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker har krav på minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en 24-timers periode og sammenhengende arbeidsfri i minst 35 timer i løpet av 7 dager. Der det etter denne avtalen innføres ordninger med kortere hviletid (enten i turnusplan eller som en følge av overtid), forutsetter dette at arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder. Det betyr at hviletiden en «mister» som følge av mer konsentrerte arbeidsperioder skal vedkommende ha tilbake ved

neste hvileperiode. For eksempel vil en arbeidstaker som har fått nedsatt hvileperiode på 8 timer mellom to arbeidsperioder, ved neste hvileperiode ha 11 timer + 3 timer = 14 timers hvileperiode

### Forsvarlighet

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidstidsordningene skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. Aml § 10-2 (1). Arbeidstidsordningen må være forsvarlig for den enkelte arbeidstaker. Dette bør man være spesielt oppmerksom på når man etablerer ordninger med lange vakter og konsentrert arbeidstid. For å forhindre at arbeidstakerne utsettes for helsemessige belastninger som følge av den ekstraordinære arbeidssituasjonen, er det avgjørende at lokale parter i drøftingene om turnusplanen har et særskilt fokus på arbeidstiden lengde, antall vakter i strekk og hvileperioder mellom vakter.

### Drøftinger i arbeidsmiljøutvalg:

Avtalen inneholder en bestemmelse, om at erfaringene med overtidsarbeidet skal drøftes i AMU etter avtaleperiodens utløp eller dersom de ansatte krever det. Delta anbefaler at bruk av denne avtalen er et fast tema i AMU i perioden.

I denne forbindelse anbefales det at det som et minimum legges frem:

- Oversikt over alle medlemmers samlede arbeidstid
- Eventuelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene

### **Kompensasjon**

Er det behov for å lage ny turnusplan med kortere varslingsfrist enn 14 dager, skal medlemmene ha betalt for forskjøvet arbeidstid første gang dette gjøres i perioden avtalen gjelder. Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gis i en periode på 14 dager etter at varsel med kortere varslingsfrist er gitt.

Arbeidstaker skal da få forskjøvet arbeidstid for de vaktene som er endret i den nye turnusplanen.

Dersom arbeidsgiver utarbeider ny turnusplan etter dette vil en ikke ha krav på kompensasjon for forskjøvet arbeidstid, med mindre endringen gjøres gjeldende innenfor en kortere tidsfrist enn 3 dager.

Endres arbeidsplanen i sin helhet på nytt, utløser ikke dette forskjøvet arbeidstid. Når det gjelder endringer i enkeltvakter innenfor den til enhver tid gjeldende turnus, utløser dette som vanlig kompensasjon etter reglene om forskjøvet arbeidstid i hovedtariffavtalen.

Mange har allerede godkjente turnusplaner for påskehøytiden. Hvis påsketurnusen endres kan den enkelte ende opp med færre fridager(F3) enn det som opprinnelig var avtalt. I disse tilfellene gir unntaksavtalen rett på overtidsbetaling. Om det oppstår tvil om hvorvidt en har krav på overtidsbetaling eller hvordan dette skal skje, anbefaler vi at dette tas opp i etterkant av korona-krisen.

## **Sjekk lønnslippen**

Det er viktig at medlemmene i tiden fremover er ekstra nøye med å sjekke at riktig lønn er utbetalt. Dersom det oppstår tvil om hvorvidt lønnen er korrekt, er det viktig at arbeidstakerne tar dette opp med nærmeste leder.

## **Generelt om drøftinger med tillitsvalgte etter avtalen**

I avtalen er det forutsatt at det skal gjennomføres drøftinger med tillitsvalgte. Dette bør tillitsvalgte vise til i dialogen med arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver likevel velger å unnlate å gjennomføre de drøftinger tillitsvalgte mener er nødvendig, er det viktig at dette dokumenteres skriftlig slik at man har mulighet til å følge opp i ettertid. Ta også gjerne kontakt med ditt regionkontor.