**Spekter Helse** område 10, 11 og 13 **Veileder til avtalene om unntak fra arbeidsmiljølovens kapittel 10**

**16. april 2020**

Spørsmål og svar til avtalene unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10

Denne veilederen erstatter opprinnelig veileder datert 20.03.2020. Avtalene er publisert på delta.no.

**Hva er bakgrunnen for avtalene?**

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 avtaler med Spekter om unntak fra flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for områdene 10, 11 og 13.

Disse avtalene gir arbeidsgiver sterkt utvidede fullmakter til å organisere arbeidstiden og pålegge arbeidstid. Samtidig er arbeidsgiver gjennom avtalene pålagt å ivareta de ansatte slik at det ikke oppstår uforsvarlige helsebelastninger. Den sist inngåtte avtalen gir ekstra kompensasjon for arbeidstakere som har fått økt belastning i form av overtid som følge av koronasituasjonen.

Det understrekes 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. Partene sentralt er enige om at det er viktig at arbeidstidsordningene innrettes slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at sikkerhetshensyn blir ivaretatt.

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, må være bærekraftige og stå seg over tid.**

## Når kan avtalene tas i bruk?

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

## Overtid

### Når kan arbeidsgiver ta i bruk utvidede rammer for overtid?

Det er avtalt vide rammer for bruk av overtid i avtalene. Før utvidede rammer for overtid kan benyttes skal det drøftes med tillitsvalgte.

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. Her åpner overenskomsten for å forskyve vakter etter avtale med tillitsvalgte. Avtalene 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 avtalene gir anledning til, skal dette være frivillig og det skal inngås individuelt samtykke fra den enkelte. Avtalene utvider blant annet maksimalt antall overtidstimer til 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.

Avtalene 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.

### Hvem får utvidede overtidssatser?

Medlemmer som blir pålagt å jobbe overtid og som har fått eller får endret turnusplan som følge av unntaksavtalen fra 20. mars har rett på høyere overtidstillegg.

Dette gjelder der hvor arbeidsgiver har iverksatt ny turnusplan med kortere varslingsfrist enn hva som følger av tariffavtale eller lov. Det gjelder også for medlemmer som har fått fastsatt nye turnusplaner med gjennomsnittsberegning og forkortet hviletid uten avtale med tillitsvalgte. Avtalen vil f.eks gjelde der arbeidsgiver ensidig har innført vakter på 12,5 timer og der det er laget ny turnus med flere helgevakter eller flere kvelds/-nattvakter.

### Hvilken betaling får medlemmer for overtid?

Medlemmer som blir pålagt å jobbe overtid og som har fått eller får endret turnusplan som følge av unntaksavtalen fra 20. mars får for overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl 12.00 på pinse-, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag er det avtalt at prosenttillegget skal være 150 % (normalt 133 1/3 %).

For overtidsarbeid utført de 2 første timene umiddelbart før det ordinære skiftet begynner, samt for overtidsarbeid utført de 4 første timene umiddelbart etter det ordinære skift slutter skal prosenttillegget være 100 % (normalt 50 %).

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift, samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av overenskomstens del A2 § 3.4.1 og § 3.4.2 er det avtalt at prosenttillegget skal være 150 % (normalt 100 %).

### Hva med medlemmer som ikke har fått endret sin arbeidsplan etter unntaksavtalen?

Det er avtalt at også medlemmer som ikke har fått endret sin arbeidsplan og som arbeider overtid som følge av koronasituasjonen kan få utvidet overtidssatsene. Arbeidsgiver kan fastsette dette etter drøftinger.

### Har ledere krav på overtidsgodtgjørelse?

Ledere på nivå 4 og lavere som er omfattet av overtidsbestemmelsene i overenskomsten og som har fått endret turnusplanen etter unntaksavtalen har krav på utvidede satser for overtid.

For ledere på nivå 4 og lavere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene i overenskomsten kan en særskilt kompensasjon tilstås etter drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

## Varslingsfrister

### Kan arbeidsgiver iverksette ny turnusplan med kortere varslingsfrist enn det som følger av lov eller tariffavtale?

Ja, 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.

### Får ansatte ekstra betalt når de får kortere varslingsfrist i ny turnusplan?

Medlemmer som får endret turnusplan med kortere varslingsfrist enn 14 dager, har krav på kompensasjon i form av forskjøvet arbeidstid i 14 dager fra ny turnusplan blir varslet av arbeidsgiver. Arbeidstaker skal da få tillegg for de vaktene som er endret i den nye turnusplanen. Dette gjelder første gang turnusplanen endres.

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.

### Hva om arbeidsgiver gjør endringer underveis i turnusperioden?

Når det gjelder endringer i enkeltvakter innenfor den til enhver tid gjeldende turnus, utløser dette som vanlig kompensasjon etter reglene om forskjøvet arbeidstid i overenskomsten.

## Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

### Kan arbeidsgiver fastsette turnusplaner med gjennomsnittsberegning og forkortet hviletid uten avtale med tillitsvalgte?

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

Kan arbeidsgiver ensidig etablere turnusplaner med vakter på 12,5 timer?

Ja, arbeidsgiver kan ensidig fastsette arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordning, når det innføres for å redusere bruk av overtid eller når det er begrunnet i smittevernhensyn.

Det er viktig å sikre at slike lange vakter er forsvarlig for den enkelte.

Dersom ikke minst ett av kriteriene er tilstede, kan ikke arbeidsgiver innføre arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer uten at det etableres gjennom avtale med tillitsvalgte.

### Hva innebærer det at arbeidstidsordningen skal være forsvarlig?

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. 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.

### Hva gjelder om jeg får kortere hviletid enn lovens hovedregler?

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

## Oppfølging og evaluering av avtalene

### Hvordan skal avtalen evalueres?

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

### Kan tillitsvalgte få oversikt over arbeidstiden til medlemmene?

Etter avtalen skal alle avvik og endringer dokumenteres av arbeidsgiver og foretakstillitsvalgt skal jevnlig forelegges oversikt over alle medlemmers samlede arbeidstid og eventuelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Dette gir foretakstillitsvalgt mulighet til å følge med bruk av arbeidstidsavtalene, arbeidsbelastningen for medlemmene og forsvarligheten av ordningen.

### Må arbeidsgiver drøfte bruken av avtalene med tillitsvalgte?

I avtalene er det forutsatt at det skal gjennomføres drøftinger med tillitsvalgte. Dette bør tillitsvalgte vise til i dialogen med arbeidsgiver. Det er også laget en felles uttalelse hvor det fremgår at gode prosesser for dialog og medvirkning mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte er særdeles viktig i den situasjonene man nå står i. 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.

### 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. Det er avtalt at ingen arbeidstakere skal tape økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen.

## Har du spørsmål? Ta kontakt med Delta direkte eller ditt regionkontor