

## Avtale om unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronaepidemien

18. mars ble det inngått en avtale med KS om unntak fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 (arbeidstidskapittelet) i forbindelse med koronaepidemien. Det er anledning til å utvide rammen for overtidarbeid, samt at arbeidsgiver kan endre avtalte arbeidsplaner på kortere varsel enn normalt. Dette for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under den pågående Koronaepidemien. Selv om arbeidsgivers styringsrett nå blir utvidet må det bemerkes, at mer nå enn før, er det viktig at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser, og at man sammen søker å finne løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

### Overtid

Før man iverksetter avtalen om overtid skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Om det er mest hensiktsmessig for partene kan denne drøftingen tas på Hovedtillitsvalgts (HTV)-nivå. Før overtid brukes skal ansatte på deltid ha mulighet til å ta vakter som er ledige. En må også se på andre muligheter som blir beskrevet senere som kortere varslingsfrist på endring av arbeidsplaner. Når dette er gjort, og det ikke finnes andre løsninger, kan overtidarbeid etter denne avtalen brukes.

Overtidsarbeidet skal fordeles likt mellom de ansatte. Det betyr likevel at enkelte kan bli pålagt mer overtid enn andre fordi man trenger en spesiell kompetanse på vekten. En må også påse at ansatte får tilstrekkelig hvile mellom vaktene. Det betyr at om du må jobbe overtid, og det fører til at det blir mindre enn 11 timer til du skal på jobb neste gang, skal du hvis det er mulig vente med å gå på jobb til du har fått 11 timers hvile uten trekk i lønn. Er ikke det mulig skal det gis kompensierende hvile. Det kan være hvile på arbeidsplassen i et passende hvilerom, mulighet til å trekke seg tilbake, gå hjem så raskt som mulig på den påfølgende vakt mm. Det skal mye til om det ikke lar seg gjøre å ta hviletiden rett etter en arbeidsintensiv økt.

Arbeidsmiljølovene § 10-6 (10) gir rett til fritak for overtidarbeid av helsemessige eller vektige sosial grunner. Dette plikter arbeidsgiver også nå å ta hensyn til. Arbeidstidsordningene skal utover det være forsvarlige og reglene om helse, miljø og sikkerhet skal ivaretas.

Slike tiltak som nå iverksettes er det sjelden man gjør i norsk arbeidsliv. Det er derfor viktig at vi gjør oss erfaringer og evaluerer ordningene i ettertid. Dette er det arbeidsmiljøutvalgene som har ansvar for å gjøre når denne unntakstilstanden vi nå er i, er over.

Rammene for overtid er i utgangspunktet likt det vi har avtalt på andre områder slik som i Spekter, Virke og staten. Det som er annerledes i dag i forhold til tidligere er at det er de sentrale parter som nå har inngått avtale, der det tidligere har vært tillitsvalgte lokalt som har gjort dette. Avtalen som nå er gjort utvider også maksimalt antall overtidstimer på et år fra 300 timer til 400 timer. Loven sier også at overtid i det omfang vi her har inngått avtale om, skal den enkelte arbeidstager kunne gi sitt samtykke til. Det gjelder fremdeles. Ingen kan nekte overtid inntil 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Hvis arbeidsgiver vil bruke overtid utover, slik denne avtalen gir anledning til, skal du gi ditt individuelle samtykke til det.

Antall timer overtid man kan jobbe er lovens maksimumsgrense, bortsett fra den samlede overtid i løpet av 52 uker. Oppsummert kan man si at det som er endringene er at avtalen er inngått på sentralt hold og ikke lokalt. Da unngår vi ulike avtaler om overtid i de ulike kommunene, og partene lokalt kan konsentrere seg om å løse problemer som oppstår i sin kommune.

## **Spesielt for KS**

KS har i motsetning til de andre arbeidsgiverorganisasjonene fått en avtale med oss i at de kan gå til lovens maksimumsgrense som er 69 timer samlet arbeidstid i en enkelt uke og samlet overtid på 25 timer i en enkelt uke. Dette kan ikke benyttes uten at det er drøftet med tillitsvalgte.

### **Kortere varslingsfrist for endringer i arbeidsplan/arbeidstidsordning.**

Bruk av overtid i det omfang som er beskrevet over er drastiske tiltak. Det er et ønske om å kunne begrense bruken av overtid, da vi trenger alle arbeidstakerne fremover. Bruken av overtid vil kunne begrenses hvis arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsplaner og omdisponere ansatte på kortere varsel enn vi normalt opererer med, 14 dager. Vi har derfor inngått avtale med KS om at arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte kan endre arbeidsplanen innen en frist på 3 dager. Det kan være vanskelig for noen av våre medlemmer særlig for de med små barn og som av praktiske årsaker kan trenge en noe lengre varslingsfrist. Dette er arbeidsgiver pålagt å ta hensyn til. Lokalt kan man også ha avtaler der arbeidsgiver normalt har lengre varslingsfrist enn 14 dager. Denne avtalen gjelder også for disse.

### **Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden**

Anledningen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden avgjøres i dag lokalt gjennom avtaler med arbeidsgiver og tillitsvalgte. Å gjennomsnittsberegne arbeidstiden betyr at man jobber 4 dager en uke, 6 dager en annen og 5 dager en tredje uke. Når man regner sammen alle timene du jobber og deler det på antall uker får du et tall som skal tilsvare stillingsstørrelsen din. En hel stilling i turnus jobber i gjennomsnitt 35,5 timer i uka.

Vi har nå inngått en avtale om at arbeidsgiver lokalt kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden uten avtale med tillitsvalgte i kommunen. Det betyr at arbeidsgiver kan gjennomsnittsberegne turnusene til påske etter at det er foretatt drøftinger med tillitsvalgte. Forskjellen er at man ikke kan si nei lokalt til gjennomsnittsberegning. Avtalen om det er allerede underskrevet sentralt, men tillitsvalgte skal tas med på råd og drøftinger. For den enkelte arbeidstaker kan det bety at påsketurnusen kan endres på 3 dagers varsel.

Der man allerede har inngått avtaler om 12,5 timers vakter kan arbeidsgiver bestemme at det skal dere fortsette med, på vakter utover det som allerede er bestemt, uten avtale med tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan også bestemme at man innfører 12,5 timers vakter for å redusere bruken av overtid eller der det er behov for å redusere antall skift pga smittevern hensyn.

### **Kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan**

Hovedtariffavtalen har bestemmelser om forskjøvet arbeidstid. Det betyr at man får ekstra betalt hvis en arbeidstaker blir bedt om å bytte vakt i løpet av 14 dager. Hvis det er behov for å endre arbeidsplanen skal du ha betalt for forskjøvet arbeidstid første gang dette gjøres i denne perioden avtalen gjelder. Om arbeidsplanene igjen blir endret har vi avtalt at denne betalingsordningen faller bort, men da innenfor tidsfristen på 3 dager. Dette gjelder endringer i hele arbeidsplanen din. Forskyvning av enkeltvakter kan også skje. Da gjelder hovedtariffavtalens bestemmelser og du skal ha betalt for forskjøvet arbeidstid.

Vi går snart inn i påskehøytiden. Arbeidsmiljøloven har egne regler for arbeid i helg og høytid. Blant annet sier loven at man kun har anledning til å jobbe annenhver søn- og helligdag. Tidligere er det beskrevet at man kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Det betyr at man kan innføre ordninger der man jobber flere røde dager på rad, men likevel ikke mer enn halvparten av dagene i den perioden turnusen varer. Mange har allerede bestemt påsketurnusen, men pga et mye høyere sykefravær og karantene bestemmelser kan arbeidsgiver ha behov for endringer på kort sikt. Om man i slike tilfeller skulle ende opp med færre fridager (F3) enn det som var avtalt har arbeidstaker for arbeid på slike dager, rett til ordinær overtidsbetaling. Om det oppstår tvil om antall F3 dager sier avtalen at man skal foreta beregninger i etterkant av koronakrisen. Dette gjør vi for å sikre at ingen arbeidstakere taper økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen.

Vi er i en ekstraordinær situasjon. Mange flere vil være syke enn ellers, og mange sitter i karantene. Dette fører til mangel på folk på mange arbeidsplasser. Det er derfor nødvendig for ekstraordinære tiltak. Det er derfor svært viktig at vi nå fremover fortsetter det gode samarbeidet vi er vant med i norske kommuner og at vi stiller opp for hverandre.