

Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1 Hovedinnhold og bakgrunn

1.1 Innhold

Departementet legger i dette høringsnotatet frem forslag til endringer i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v (arbeidsmiljøloven) § 10-4 tredje ledd.

Forslaget gjelder en overføring av Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemnda, og at kompetansen begrenses til de tilfeller hvor beregningen av arbeidstiden etter § 10-4 første ledd vil virke *åpenbart* urimelig.

1.2 Bakgrunn

Departementet mener det er hensiktsmessig å overføre Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemnda. En tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om beregningsbrøk er en interesseløst som det er nærliggende at et partsrepresentert organ løser. Ved en interesseløst mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er det særlig viktig at det søkes å finne gode forhandlingsløsninger. Departementet mener derfor at terskelen for å få fastsatt en annen beregningsmåte enn lovens hovedregel igjen bør høynes til å omfatte de tilfeller hvor beregningen vil virke *åpenbart* urimelig.

2 Beredskapsvakt

2.1 Gjeldende rett

2.1.1 Arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan partene lokalt avtale unntak fra dette. Videre kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom 1/7 vil virke urimelig.

2.1.2 Nærmere om ordningen beredskapsvakt

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er arbeidsmiljølovens benevnelse på vakter der arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsstedet, men må være tilgjengelig for

arbeidsgiver og beredt til å møte opp på et bestemt sted, eller utføre aktivt arbeid dersom det oppstår behov. Beredskapsvakt regnes ikke som arbeidstid, og kan derfor legges i arbeidsfrie perioder.

Beredskapsvakter innebærer en belastning på den måten at arbeidstaker må være tilgjengelig, og beredt til å rykke ut eller utføre arbeid. For å kompensere for den begrensningen i fritiden dette er, og fordi slike beredskapsvakter ofte innebærer en ulempe, bestemmer loven at deler av beredskapsvakten som utgangspunkt skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Da bestemmelsen ble innført i 1977 skulle 1/5 av beredskapsvakten som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid. I 2015 ble bestemmelsen endret, slik at minst 1/7 av vakten som hovedregel skal regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Begrunnelsen for endringen var at den teknologiske utviklingen med bruk av for eksempel mobiltelefon, gjør at arbeidstakeren kan bevege seg friere og likevel være mer tilgjengelig enn før, også utenfor hjemmet, jf. Prop. 48 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.). Denne utviklingen har ført til at mange vaktordninger innebærer mindre belastning for arbeidstakeren. Dette gjelder imidlertid ikke alle vaktordninger. Sentrale momenter i vurderingen av om 1/7 likevel vil virke urimelig er hvor raskt arbeidstaker må reagere når utkallingen kommer, og hvor ofte det er sannsynlig at arbeidstaker blir tilkalt, og hvor omfattende arbeid som må utføres ved utkalling.

Endringen av omregningsbrøken innebar at arbeidsgiver fikk et noe større handlingsrom og kan fastsette en lavere beregnet arbeidstid som følge av beredskapsvakt enn tidligere.

Etter innspill fra Arbeidstilsynet foreslo departementet at det burde være noe enklere for både arbeidstaker og arbeidsgiver å henvende seg til Arbeidstilsynet for å få en vurdering av om den fastsatte brøken virker urimelig, jf. Prop. 48 L (2014-2015) pkt. 3.7.4. I 2015 ble ordlyden endret slik at Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidstaker eller arbeidsgiver kan fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen fastsatt etter hovedregelen vil virke urimelig, og ikke åpenbart urimelig som var det tidligere kravet.

2.2 Departementets vurdering og forslag

2.2.1 Kompetansen overføres til Tvisteløsningsnemnda

Departementet mener det er hensiktsmessig å overføre Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemnda.

En tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om beregningsbrøk er en interesseløst som det er nærliggende at et partsrepresentert organ løser. En slik interesseløst er å anse utenfor Arbeidstilsynets kjerneområde som er å føre tilsyn med arbeidshelse og sikkerhet. Departementet mener Tvisteløsningsnemnda er et egnet organ til å overta kompetansen til å fastsette en annen beregningsmåte.

Tvisteløsningsnemndas leder er nøytral, og både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden er representert. Tvisteløsningsnemnda er vant til å gjøre avveininger i konkrete tilfeller hvor arbeidstaker og arbeidsgiver er uenige.

Departementet vil særlig fremheve at ved at Tvisteløsningsnemnda overtar kompetansen til å fastsette annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt, vil partene i større grad bli tillagt et ansvar for å finne en løsning på uenigheten. Departementet mener derfor at ordningen med å fastsette annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemnda vil gis mer legitimitet hos arbeidslivets parter.

Ved overføring av kompetansen til Tvisteløsningsnemnda vil det også kunne unngås at Arbeidstilsynet som er et forvaltningsorgan må fatte et vedtak under en pågående streik mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Et forvaltningsvedtak i en retning kan utad tas til inntekt for en av partenes standpunkt i en pågående streik. Ved overføring av kompetansen til Tvisteløsningsnemnda vil denne problemstillingen ikke være aktuell, og det vil være mindre betent at en partssammensatt nemnd avgjør tvisten.

2.2.2 Adgangen til å fastsette annen beregningsmåte

Etter gjeldende rett er kravet at beregningen av arbeidstiden etter lovens hovedregel er urimelig. Departementet foreslår at ordlyden i bestemmelsen endres til slik den var utformet før lovendringen i 2015. Tvisteløsningsnemndas kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte vil dermed være begrenset til de tilfelle hvor hovedregelen vil virke *åpenbart* urimelig.

Departementet vil vise til at en del av formålet med å overføre kompetansen til å fastsette en annen beregningsmåte til Tvisteløsningsnemnda er å styrke grunnlaget for forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at partene søker å finne gode forhandlingsløsninger. Departementet mener derfor at terskelen for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda igjen bør høynes som et incitament for forhandlinger mellom partene.

3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget om at kompetansen til å fastsette en annen beregningsmåte overføres til Tvisteløsningsnemnda vil være et forslag som styrker arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden til å finne frem til en fleksibel løsning i uenigheten om beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt.

Tvisteløsningsnemnda besitter bred kompetanse på tvister mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og vil benytte seg av sekretariatet slik det gjøres i dag. Forslaget om at Tvisteløsningsnemndas kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte begrenses til de tilfelle hvor hovedregelen vil virke *åpenbart* urimelig, vil kunne medføre reduserte kostnader da det antas at saksantallet vil gå noe ned.

Det antas at forslaget samlet sett ikke vil innebære merkostnader.

4 Forslag til lovtekst

I arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.) av 17. juni 2005 nr. 62 § 10-4 gjøres følgende endringer:

§ 10-4. Almennelig arbeidstid

(3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst $1/7$ av vekten regnes med i den almennelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. *Tvisteløsningsnemnda* kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke *åpenbart* urimelig.