



**DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT**

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref.  
14/2614

Vår ref.  
14/3886 - TJU

Dato  
26.09.2014

### **Høring om endringer i arbeidsmiljøloven**

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets brev 25. juni 2014 med vedlegg.

Vi har innhentet høringsuttalelser fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) og Politidirektoratet (POD). Høringsuttalelsene følger vedlagt. Justis- og beredskapsdepartementet støtter ikke merknaden fra DSB om at hovedregelen for beredskapsvakt utenfor arbeidstedet bør være at den ikke skal medregnes i den alminnelige arbeidstiden, men at det motsatte kan avtales i særavtale. Vi finner i all hovedsak å kunne tiltre PODs.

### **Forslaget om endringer i arbeidsmiljølovens aldersgrenser**

Offentlig sektor er en stor arbeidsgiver og det ville vært en fordel om en så særaldersgrenser og aldersgrenser i det offentlige i sammenheng med arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersgrenser. Det ville vært en betydelig forenkling dersom en fikk et tilnærmet felles regelverk på dette området.

Vi deler ASDs vurdering av at en bør beholde en øvre aldersgrense. Å øke den øvre aldersgrensen til 72 år synes å balansere ønsket om å samordne med pensjonsopptjening i folketrygdloven, samtidig som en ivaretar hensynet til å ha en verdig avgang fra arbeidslivet.

Formkrav og informasjon til arbeidstaker synes best ivaretatt dersom det gis informasjon om aldersgrenser og andre vesentlige bestemmelser i den individuelle arbeidsavtalen. På den måten vil en også langt på vei forebygge eventuell tvist om arbeidstakers kunnskap om ordningen. Et slikt krav bør trolig gjelde selv om

aldersgrensen følger av tariffavtale. Ved å innføre et krav om at informasjon skal gis i den individuelle arbeidsavtalen, synes det også å være mindre behov for å beholde kravet om konsekvent praktisering.

Når det gjelder bedriftsinterne aldersgrenser er vi enige med ASD i at dagens rettstilstand med flere ulovfestede vilkår, kan oppfattes som både uoversiktlig og uforutsigbar. En klargjøring og lovfesting av regelverket vil bidra til å skape ryddighet og forutsigbarhet, både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Vi mener at det fortsatt bør være adgang til å avtale bedriftsinterne aldersgrenser, dog slik at det innføres begrensninger i form av krav om tariffavtale og/eller en nedre grense slik ASD foreslår. Dette vil bidra til fortsatt fleksibilitet, samtidig som det ivaretar hensynet til forutsigbarhet.

Høringsnotatet reiser spørsmål om en bør utvide styringsrettens grenser noe for arbeidstakere som har fylt 70 år, og dermed gi arbeidsgiver noe større handlingsrom til å endre innholdet i stillingen. En slik utvidet styringsrett synes å gi større utfordringer enn fordeler. Arbeidsgivers styringsrett er allerede ganske vid; dersom det er forhold knyttet til den enkelte arbeidstaker som gjør at vedkommende ikke lenger kan utføre alle oppgaver eller det ansvaret stillingen innebærer, vil det være rom for å foreta til dels store endringer. Dersom det ikke foreligger slike forhold, synes det vanskelig å begrunne et svakere vern med alder i seg selv.

### **Forslaget til endringer i adgangen til å benytte midlertidig ansettelser**

Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig tilsetting gjelder ikke for statstjenesten. Ut fra formålene om å skape fleksibilitet og klarhet, ser vi at det vil være hensiktsmessig å ha så like regler som mulig i arbeidsmiljøloven og i tjenestemannsloven.

Generelt er det viktig av hensyn til både arbeidsgiver og arbeidstaker at regelverket som regulerer et ansettelsesforhold gir forutberegnelighet og er egnet til å forebygge tvister i arbeidsforholdet. Vi er således enig i ASDs vurdering i behovet for å tydeliggjøre og forenkle dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a. I høringsbrevet gis det uttrykk for at en ikke tar sikte på å endre det materielle innholdet i bestemmelsen. Ordlyden som foreslås kan imidlertid gi inntrykk av materiell endring. Et alternativ kan i stedet være at en går tilbake til den tidligere ordlyden om at det kan inngås midlertidige arbeidsavtaler «når arbeidets karakter tilsier det». Et argument for å beholde denne formuleringen er, som ASD selv viser til, at denne ordlyden gjaldt i perioden 1977 til 1995, og at det er betydelig rettspraksis knyttet til en slik bestemmelse.

### **Kollektiv søksmålsrett**

I kapittel 8 i høringsnotatet om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak, foreslår ASD endringer i reglene om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie. Justis- og beredskapsdepartementet støtter at arbeidsmiljøloven § 17-1 femte ledd oppheves, slik at bestemmelsene om

kollektiv søksmålsrett fjernes. Vi slutter oss videre til den begrunnelse som ASD gir i høringsnotatet om dette.

### **Forslaget om endringer i arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven**

#### *Gjennomsnittsberegning - overtid*

Forslaget om å øke maksimal alminnelig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning og forslaget om å utvide overtid per dag og per uke, vil gi økt fleksibilitet. Økningen fra 9 til 10 timer er relativt beskjeden. Hensynet til arbeidstakerens behov for vern ivaretas dessuten ved at det fortsatt skal være en ukentlig grense på 48 timer og årlige grenser, samt gjennom de mer generelle regler og krav om forsvarlig arbeidsmiljø i lovens kapittel 4. For justis- og beredskapssektorens del vil forslaget innebære at en i mindre grad enn i dag er avhengig av at det inngås unntak fra bestemmelsen om alminnelig arbeidstid i særavtaler.

#### *Utvidelse av Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang*

Arbeidstilsynet hadde frem til 1. januar 2006 myndighet til å godkjenne arbeidstidsordninger i de tilfeller der partene på den enkelte arbeidsplass ikke klarte å bli enige om hvordan arbeidsplanene skulle utformes. I arbeidsmiljøloven av 2005 er Arbeidstilsynets myndighet kraftig redusert. Vi støtter forslaget om å utvide Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger, da også dette vil bidra til å øke fleksibiliteten.

#### *Søn- og helgedagsarbeid*

Det oppstår tidvis behov for søndagsarbeid for grupper/arbeid som i dag ikke dekkes av arbeidsmiljøloven. Vi mener at både arbeidsgiver og arbeidstakere vil oppleve at arbeidstiden blir noe mer fleksibel hvis det i noen grad åpnes for søndagsarbeid når det anses å være behov for det. Vi støtter derfor også ASDs forslag om å endre adgangen til å arbeide på søn- og helligdager.

#### *Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet*

Vi er enig i at loven fortsatt bør ha et utgangspunkt som sikrer arbeidstakeren et minimumsvern i de tilfellene partene ikke blir enige om hvor mye av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. POD fremholder at en lavere omregningsfaktor vil ha direkte positiv innvirkning på politiets tilstedeværelse og tilgjengelighet. For øvrig, kan vi som nevnt ovenfor, ikke tiltre DSBs synspunkt om at hovedregelen bør være at beredskapsvakt ikke skal medregnes i den alminnelige arbeidstiden, men at det motsatte kan avtales i tariffavtale.

#### *Særlig om politiets behov*

##### Dagens ordninger og behov for unntak fra reglene om arbeidstid mv.

I likhet med POD legger vi til grunn at forskrift av 16. desember 2005 om unntak fra arbeidsmiljøloven for tjenestemenn i politiet, videreføres. Med denne forutsetning vil de foreslåtte endringer om utvidet adgang til å pålegge overtid kun ha betydning for politijurister og øvrige ansatte.

Forskriften gjelder ikke for stillingsgruppene påtalejurister, transportledsagere, IKT-personell, informasjonsmedarbeidere mv. I ATB for politi- og lensmannsetaten er flere av disse stillingsgruppene tatt inn. Det viser at det er et behov for mer fleksible ordninger for flere stillingsgrupper i politiet.

En velfungerende polititjeneste er av avgjørende betydning for samfunnet. Politiet har som hovedoppgave å «oppretholde den offentlige orden og sikkerhet», jf. politiloven § 2 nr. 1, og å «forebygge kriminalitet og andre krenkelser av den offentlige orden og sikkerhet», jf. § 2 nr. 2. Tradisjonelt har politiet blitt betraktet som et symbol på statsmakten. Først og fremst har dette sammenheng med at politiet representerer "øvrigheten" og er statens fysiske maktapparat i fredstid. Politiet har både rett og plikt til å gripe inn, om nødvendig med makt, for å opprettholde alminnelig lov og orden, forfølge straffbare handlinger eller for å få lovlig vedtak gjennomført eller respektert.

Ut fra politiets oppgaver og egenart er det ikke mulig å utføre mange helt avgjørende politigjøre mål dersom arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid skal benyttes uten nødvendige tilpasninger. Behovet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere i politiet knytter seg til hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-8, i tillegg til overtidsbestemmelsene som politiet allerede er unntatt fra ved forskrift 16. desember 2005.

Politi- og lensmannsetatens oppgaver er i stor grad hendelsesstyrt og arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidsfrie perioder er i en rekke tilfeller ikke mulig å overholde, spesielt kravet til minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Ved bl.a. store hendelser og ulykker mv. og i oppstartfasen av store kriminalsaker, vil det ikke være mulig å planlegge og ha i beredskap tilstrekkelig personell slik at kravet til minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer blir oppfylt.

Dette er noe av bakgrunnen for de unntak som er avtalt. Bruk av unntak er en usikkerhetsfaktor under forhandlinger. Selv om det er enighet om behovet for unntak fra hovedregelen i loven, kan forhandlingene strande på vilkårene for kompenserende hvile/økonomisk kompensasjon knyttet til bruk av unntak.

#### Forhandlinger om særavtale om ATB

Fram til 1999 var det en særavtale om ATB for lensmannsetaten og en for politikamrene og politiets særorganer. I 1999 ble det inngått en felles særavtale. Avtalen gjaldt den gang for polititjenestemenn samt for arrestforvarere og ledende arrestforvarere. Avtalene som ble inngått i 2009 og 2013 gjelder for langt flere stillingskategorier, bl.a. også for påtalejuristene som tidligere hadde sine vilkår regulert i en egen særavtale.

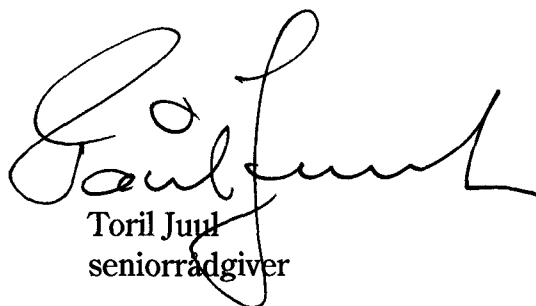
Det sentrale her er arbeidsmiljølovens hviletidsbestemmelser og muligheten for å avtale unntak fra hovedregelen om arbeidsfri periode mv. ATB-særavtalen (pr. 1. april

2013) er en meget omfattende avtale som består av 15 paragrafer som regulerer en rekke forhold knyttet til arbeids- og overtid mv. Bestemmelsene om fritid mellom arbeidsperioder framgår i all hovedsak av § 6 i avtalen fra 2013. Det formelle grunnlaget for de avtalte unntakene er arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd.

Ved uenighet i forhandlinger om særavtaler kan slik uenighet tvisteløses i Statens lønnsutvalg eller i særskilt nemnd, jf. tjenestetvistloven § 29. Unntak fra arbeidsmiljølovens hviletidsbestemmelser kan imidlertid ikke tvisteløses, og ved uenighet får arbeidsmiljølovens hovedregel anvendelse. Dette forhold er bl.a. bakgrunnen for forskriften om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv. som trådte i kraft 1. juli 2009, men som ikke er tatt i bruk.

Med vennlig hilsen

  
Bente J. Kraugerud  
avdelingsdirektør

  
Toril Juul  
seniorrådgiver

Vedlegg:

PODs høringsuttalelse 5. september 2014

DSBs høringsuttalelse 28. august 2014



# POLITIET

POLITIDIREKTORATET

Det kongelige justis- og beredskapsdepartementet  
Politiavdelingen  
Postboks 8005 Dep  
0030 OSLO

*Deres referanse*

*Vår referanse*

*Dato*

2014/02442-6 008

05.09.2014

## Høring - endringer i arbeidsmiljøloven

Vi viser til Justis- og beredskapsdepartementet brev av 1. juli 2014 med oversendelse av Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 25. juni 2014.

Politidirektoratet har merknader knyttet til forslaget som gjelder endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid.

Forslaget er etter Politidirektoratets mening en god ordning og åpner for mer fleksible ordninger til å avtale hvordan politiet kan innrette virksomheten, samtidig som vi mener lovens intensjon ivaretas.

Politidirektoratet forutsetter at forskrift av 16. desember 2005 om unntak fra arbeidsmiljøloven for tjenestemenn i politiet videreføres. Med denne forutsetning vil foreslåtte endringer om utvidet adgang til å pålegge overtid kun ha betydning for politijurister og øvrige ansatte.

Adgangen til å gi unntak for kravet til daglig og ukentlig hvile er avgjørende for at politiet kan utføre sine særegne primæroppgaver. Med hjemmel i arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-12 nr. 4 har FAD og HS inngått egen særavtale om arbeidstid i politi- og lensmannsetaten, som ivaretar dette (ATB). Avtalen inngås tradisjonelt med ca tre års varighet. Gjeldende avtale har varighet frem til 31. desember 2015 og åpner for at de som omfattes blant annet kan pålegges 12 timers alminnelig arbeidstid på helligdager, under 8 timer sammenhengende hvile innenfor en 24-timers periode, inntil 10 timers alminnelig arbeidstid ved nattarbeid, gjennomsnittsberegning over inntil 12 uker, samt inntil 16 timer alminnelig arbeidstid for Den Kongelige Politieskorte, Politiets Sikkerhetstjeneste og politiets helikoptertjeneste.

Avtalen medfører imidlertid en del svært kostnadsdrivende elementer. Politidirektoratet mottar videre tilbakemeldinger fra både medarbeidere og arbeidsgiverrepresentanter som skal etterleve avtalen om at den er komplisert å forholde seg til. Avtalen forutsetter gode datasystemer for støtte og det brukes betydelig arbeidstid til å administrere bruken av de avtalte unntakene lokalt.

## Politidirektoratet

Post: Postboks 8051 Dep., 0031 Oslo  
Besøk: Hammersborggata 12  
Tlf: 23 36 41 00 Faks: 23 36 42 96  
E-post: [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no)

Org. nr.: 982 531 950 mva  
Bankgiro: 7694.05.02388

I tillegg til den sentrale avtalen har politidistriktene og politiets særorganer inngått ulike typer særavtaler for å dekke spesielle behov.

#### **Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid**

I særavtale om arbeidstid i politi- og lensmannsetaten er det avtalt gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid innenfor 12 uker, men ikke mer enn 48 timer i løpet av 7 dager. Beregnet tid kommer i tillegg til de 48 timene. Alminnelig arbeidstid på natt kan være på inntil 10 timer. På helg- og høytidsdager kan den alminnelige arbeidstid være på 12 timer. I særavtalen er det pålagt arbeidsgiver et særlig HMS-ansvar for lange arbeidsperioder, hvor det stilles krav til dokumentasjon for risiko- og skikketshetsvurdering i utarbeidelse av de respektive arbeidsplanene.

Nye krav til politiets beredskap fører til at flere må arbeide skift og turnus. En økning av den alminnelige arbeidstid fra 9 til 12 timer vil for store grupper av ansatte i politiet etter Politidirektoratets mening være fullt forsvarlig, og medføre en vesentlig forenkling. Behovet for å pålegge ansatte overtidarbeid vil også reduseres. Det påligger også arbeidsgiver å til enhver tid styre arbeidet i tråd med arbeidsmiljølovens vernebestemmelser.

#### **Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger**

Politiets særavtale om arbeidstid forhandles i dag med fagforeninger med innstillingsrett på KMD-HS nivå. Etter Politidirektoratets mening vil det være en fordel om arbeidstilsynets myndighet gjelder flere av lovens arbeidstidsbestemmelser og flere sektorer/typer arbeid.

I det fremlagte forslaget vises det til forskrift av 26. juni 2009 nr. 873 (side 34) om unntak for arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv. Forskriften kom som en følge av den såkalte politikonflikten 2009 og viser behovet for mer fleksible ordninger og alternative turnusordninger. Fremforhandlet særavtale om arbeidstid for politi- og lensmannsetaten går lengre enn denne forskriftene og har på den måten innarbeidet forskriftenes intensjon. Denne forskrift har aldri har vært tatt i bruk i praksis.

Gjennom særskilt nemnd 2010 er det avklart vilkår for å kunne utsette kompenserende hvile. Betydningen av begrepet *tilsvarende kompenserende hvile* ble behandlet av Arbeidsretten 5. mai 2014 – dom nr. 9 – sak 29-2013. Dom i Arbeidsretten slår fast at tilsvarende kompenserende hvile er den faktiske tapte hvilen under 11 timer som skal kompenseres, ikke nye 11 timer hvile slik påstanden fra saksøker var.

#### **Overtid**

Polititjenestemenn er i forskrift av 16. desember 2005 unntatt fra aml. § 10-6 første til niende ledd, samt § 10-12- tredje ledd. Forskriften gjelder ikke for stillingsgruppene påtalejurister, transportledsagere, IKT-personell, informasjonsmedarbeidere m.v. I omtalte særavtale om arbeidstid i politi- og lensmannsetaten er flere av disse stillingsgruppene tatt inn, noe som understreker behovet for mer fleksible ordninger for flere stillingsgrupper i politiet. Som beskrevet over er avtalen svært kostnadsdrivende. Slik samfunnet utvikler seg overføres stadig flere av politiets oppgaver til sivilt ansatte, noe som innebærer at behovet for mer fleksible løsninger med hensyn til overtid overtas av andre. Et godt eksempel på dette er uttransport av asylsøkere som er svært krevende å gjennomføre i praksis innenfor dagens bestemmelser.

Etter Politidirektoratets mening vil det derfor være en klar fordel om arbeidstilsynets myndighet utvides til å gjelde flere av lovens arbeidstidsbestemmelser og flere sektorer/typer arbeid.

### **Beredskapsvakt**

Beredskapsvakt er en tjenesteordning som er utbredt i norsk politi. I omtalte særavtale om arbeidstid i politi- og lensmannsetaten er det avtalt en omregningsfaktor  $\frac{1}{4}$  for den operative polititjeneste og for jourtjeneste for påtalejurister. For andre stillingsgrupper er det åpnet for lokale avtaler med henvisning til Hovedtariffavtalens § 17.

Politidirektoratet støtter forslaget utredning vedrørende endringer i samfunnet og den økte fleksibiliteten mobiltelefoni og bredbånd gir. Omregningsfaktor  $\frac{1}{4}$  har vart siden for mobiltelefon ble et verktøy for politiet. Vi støtter forslaget om mer fleksibel tilpasning av hvor mye av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, blant annet avhengig av ulike krav til politiets utryknings- eller responstid. En lavere omregningsfaktor vil ha en direkte positiv innvirkning på politiets tilstedeværelse og tilgjengelighet.

### **Søn- og helligdagsarbeid**

Samfunnets krav til at politiet arbeider på søn- og helgedager er velkjent, først og fremst med hensyn til beredskap og opprettholdelse av lov og orden mv. For andre stillingsgrupper i politiet vil en mer fleksibel tilpasning i arbeidsmiljøloven være gunstig. En endring fra forbudt til tillatt støttes. Ved å legge til rette for alternative turnusordninger som ivaretar både arbeidsgivers og den enkelte arbeidstakers interesser, vil ikke totalbelastningen for den ansatte øke.

### **Økonomiske og administrative konsekvenser**

Særavtalen om arbeidstid i politi- og lensmannsetaten inneholder en rekke kostnadselementer. I tillegg krever det mye administrasjon å forvalte avtalen, samtidig som den kan være vanskelig å forstå for den enkelte medarbeider. For politiet vil derfor en dispensasjon fra arbeidstilsynet være et viktig alternativ og supplement for å oppnå en mer fleksibel arbeidstidsordning. Samtidig vil arbeidstakerne bli ivaretatt på en forsvarlig måte gjennom arbeidstilsynets vurdering av dispensasjonene.

Med hilsen

  
Knut Smedsrud  
avdelingsdirektør

  
Kristine Langkaas  
seksjonssjef

Saksbehandler:  
Daniel Slyngstad Billaud  
Tlf: 23 36 42 63  
Tone Grova Oppedal  
Tlf: 23 36 43 35



Vår saksbehandler  
Johanne Ugulen Bærland, tlf. 33 41 25 11

Dokument dato  
28.08.2014

Deres dato  
17.07.2014

Vår referanse  
2014/11873/BAJO

Deres referanse  
14/3886

Arkivkode  
008

Justis- og beredskapsdepartementet  
Att. helle.wilberg@jd.dep.no  
Postboks 8005 Dep  
0030 Oslo

## Høring - endringer i arbeidsmiljøloven - uttalelse fra Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB)

### 1. Innledning

I brev av 25. juni 2014 sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut høringsnotat vedrørende følgende endringer i arbeidsmiljøloven. De foreslåtte endringene er bl.a. knyttet til følgende områder:

- midlertidig ansettelse
- arbeidstid
- aldersgrenser
- straffebestemmelser

Justis- og beredskapsdepartementet er en av høringsinstansene, og ba i brev av 17. juli 2014 om at eventuelle merknader fra DSB vedrørende høringsnotatet sendes departementet innen 29. august 2014.

Som statlig virksomhet reguleres aldersgrenser eller midlertidig ansettelse av henholdsvis aldersgrenseloven og tjenestemannsloven. Det er derfor i all hovedsak høringsnotat om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid og høringsnotat om endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelse mv. som har relevans for DSB.

DSB anser at departementets vurderinger er gode og velbegrunnende, og tiltrer departementets forslag til lovendringer. Etter å ha gjennomgått høringsnotatet anser DSB at de lovendringene som vil ha størst praktisk betydning for virksomheten er en eventuell endring av beregningsfaktoren for beredskapsvakter. Dette henger sammen med at DSB har etablerte ulike typer beredskapsvakter for å møte sitt samfunnsoppdrag. DSB ønsker i den forbindelse å komme med en mer detaljert uttalelse til endringsforslaget på dette punktet.

### 2. Nærmere om beredskapsvakt, jf høringsnotatets punkt 7

DSB deler departementets vurderinger om at den teknologiske utviklingen i hovedsak har ført til at belastningen med beredskapsvakter er redusert. En eventuell lovendring, vil slik DSB ser det, kunne gjøre det enklere å organisere beredskapsordningene, samt lettere differensiere mellom beredskapsvakter med ulike belastning. Ved at forhandlingsutgangspunktet om kompensasjon ved en eventuell lovendring blir et annet, vil en lovendring også kunne medføre betydelige økonomiske besparelser. DSB gir derfor sin tilslutning til den foreslåtte endringen fra omregningsfaktor 1/5 til omregningsfaktor 1/8

Beredskapsvakter reiser to rettslige hovedproblemstillinger:

1. Forholdet mellom beredskapsvakter og de øvrige arbeidstidsbestemmelsene (i dag regulert i arbeidsmiljøloven § 10-4 (3))
2. Kompensasjon av beredskapsvakter (i dag regulert i tariffavtale)

Arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) lyder i dag slik:

*"For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum."*

Det følger av høringsnotatets punkt 7.3.1 at beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke regnes som arbeidstid, og derfor kan legges i arbeidsfrie perioder. Det er vist til forarbeidene til arbeidsmiljøloven, jf Ot.prp. 91 (2005-2006), som bl.a. sier følgende:

*"Hjemnevakt foreligger dersom "arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid", jf. § 10-4 fjerde ledd. Hjemnevakt er i utgangspunktet ikke arbeidstid, jf. § 10-1. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid. Paragraf 10-4 fjerde ledd fastsetter en hovedregel om at 1/5 av hjemnevakten likevel (vår understrekning) skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I tariffavtale kan det fastsettes en lavere andel eller at hjemnevakten ikke skal regnes med i det hele tatt. Dersom det ikke er inngått slik avtale og en omregning etter hovedregelen vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstaker, fastsette en annen omregningsfaktor."*

Det vises videre til brev fra Arbeidsdepartementet til Fornyings-, -administrasjons- og kirke departementet av 26. oktober 2011 (ref 11/2931). Her skrives det bl.a. følgende:

*"På bakgrunn av uttalelsene i forarbeidene er det etter departementets oppfatning klart at det er anledning til å legge beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet til den daglige friperioden. Spørsmålet er så om dette stiller seg annerledes når det gjelder den ukentlige friperioden. Departementet har registrert at det fra enkelte hold har blitt hevdet at det faktisk at § 10-8 tredje ledd omtaler adgangen til å rykke ut under den daglige friperioden, mens bestemmelsen ikke inneholder tilsvarende presisering når det gjelder den ukentlige friperioden, må innebære at det ikke er anledning til å legge beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet til den ukentlige friperioden.*

*Etter departementets syn er det neppe grunnlag for denne slutningen. Dette begrunnes med at beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke er å regne som arbeidstid. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet i seg selv utgjør derfor heller ikke et avbrudd i friperioden, så lenge arbeidstakeren ikke faktisk rykker ut. Som tilnærming til spørsmålet kan således problemstillingen deles i to, hvor det legges til grunn at det ikke er noe til hinder for at selve beredskapsvakten legges til den ukentlige arbeidsfrie perioden, men hvorvidt det er anledning til faktisk å rykke ut, og som en følge av dette forkorte den ukentlige hvilen, er et annet spørsmål.*

*Som en konsekvens av ovenstående resonnement er det departementets oppfatning at det ikke er noe i veien for å legge beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet til den ukentlige friperioden."*

I følge forarbeidene skal altså beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke regnes som arbeidstid. Samtidig skal likevel, jf. ordlyden i forarbeidene, 1/5 av beredskapsvakten regnes med i alminnelig arbeidstid.

28.08.2014

2014/11873/BAJO

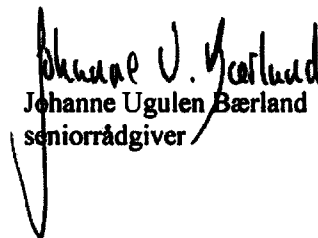
Etter DSBs vurdering virker dagens lovregulering av beredskapsvakter til en viss grad selvmotsigende, og er videre vanskelig forståelig. Etter DSB sitt syn bør derfor departementet foreta en drøfting av om beredskapsvakt i det hele tatt skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller ikke. Departementets vurdering av at belastningen ved beredskapsvakter i all hovedsak er redusert som følge av den teknologiske utviklingen, en vurdering som for øvrig DSB deler, aktualiserer etter DSBs vurdering en slik prinsipiell diskusjon. Det følger allerede av dagens regler at det i tariffavtale kan fastsettes en lavere andel eller at beredskapsvakt ikke skal regnes med i alminnelig arbeidstid det hele tatt.

DSB foreslår at dagens rettslige utgangspunkt snus slik at hovedregelen blir at beredskapsvakt ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden, men at det motsatte kan avtales i tariffavtale. Dette ville innebære en vesentlig forenkling i organiseringen og oppfølgingen av beredskapsvaktene. DSB foreslår videre at rett til en minimumskompensasjon lovfestes i arbeidsmiljøloven på lik linje med kompensasjon for overtidsarbeid, jf arbeidsmiljøloven § 10-6 (11). Kompensasjonen bør fastsettes av beregnet tid i forhold til omregningsfaktoren 1/8. Et utgangspunkt for en lovfestet rett til kompensasjon kan for eksempel være prinsippene i hovedtariffavtalen for Staten (HTA) § 17 (4) om kompensasjon i form av timelønn eller avspasering. Det bør videre gis rett til å avtale kompensasjon utover dette i tariffavtale.

På bakgrunn av ovennevnte anmodes departementet å vurdere endringer i arbeidsmiljøloven § 10-4 (3), slik at beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Med hilsen  
for Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap  
Avdeling for HR

*Kir*  
  
Kirsten Agerup  
avdelingsdirektør

  
Johanne Ugulen Bærland  
seniorrådgiver