



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD

Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 20/00879-34
Arkivkode: 0
Saksbehandler: Hege Mygland,
Deres referanse: 20/989-19
Dato: 29.03.2020

Tilbakemelding om inngått tariffavtale i KS-området: Avtale om unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronaepidemi

Vi viser til departementets brev 13.03.20 vedrørende ovennevnte.

KS og forhandlings sammenslutningene LO Kommune, Unio, YS og Akademikerne inngikk den 18. mars vedlagte *Avtale om unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronaepidemi*. Avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), og inneholder følgende hovedelementer:

- Innledende bestemmelser
- Utvidede rammer for overtid
- Kortere varslingsfrist for endringer i arbeidsplan/arbeidstidsordning
- Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
- Kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Avtalens del 1 regulerer forutsetninger for å kunne ta avtalen i bruk i den enkelte kommune/fylkeskommune. Det er blant annet en forutsetning at behovet er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått på grunn av koronaepidemien. Viktigheten av gode prosesser med de tillitsvalgte er vektlagt. Videre er det fremhevet at de ansatte må ivaretas slik at de ikke utsettes for uforsvarlige helsebelastninger.

Avtalens del 2 om overtid gjør unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-6 og inneholder i punkt 2.1 forutsetninger for utvidet bruk av overtid etter avtalen, herunder drøftingsplikt med tillitsvalgte. Som utgangspunkt gjelder de utvidede rammer for overtidsarbeid som er trukket opp i punkt 2.2. Dette punktet gir arbeidsgiver adgang til å benytte de rammer som kunne ha vært avtalt med tillitsvalgte lokalt og det antallet timer med overtidsarbeid som Arbeidstilsynet kunne gitt dispensasjon til.

Etter drøftinger kan de ytterligere utvidede rammene i avtalens punkt 2.3 benyttes.

I avtalens del 3 gis en bestemmelse om endring av arbeidsplaner med kortere varsel enn det som følger av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-3. Partene har avtalt en minste varslingsfrist på tre dager.

Avtalens del 4 inneholder bestemmelser om at arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte ensidig kan fastsette arbeidstidsordninger som innebærer gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, redusert daglig arbeidsfri periode og gjennomsnittsberegning av røde dager. Rammene i del 4 er tilsvarende dem som kan avtales med tillitsvalgte etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det er imidlertid inntatt en

klausul om at arbeidsgiver bare ensidig kan fastsette alminnelig arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer dersom ett av følgende vilkår er oppfylt:

- Dette er allerede etablert innenfor dagens arbeidstidsordninger,
- dette innføres for å redusere bruk av overtid, eller
- av smittevernhensyn for å redusere antall skift mv.

I del 5 gir avtalen bestemmelser om kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplaner. Bestemmelsene fastsetter økonomisk godtgjøring for forskjøvet arbeidstid ved endringer av planlagt arbeidstid i forbindelse med første gangs benyttelse av den avtalte kortere varslingsfristen, samt overtidsbetaling for arbeid på fridager som var planlagt på tidspunktet for avtalens inngåelse.

Avtalens del 6 fastsetter at avtalen ikke har ettervirkning, hvilket innebærer at overtid ikke kan pålegges i medhold av avtalen når den ekstraordinære situasjonen knyttet til koronaviruset ikke lenger foreligger.

I avtalens del 7 fastsettes en varighet på 26 uker fra avtaleinngåelsen, samt gjensidig oppsigelsesadgang med én måneds varsel.

Avslutningsvis nevnes at kommunene vil ha behov for å kunne foreta enkelte endringer i ferieavviklingen i forbindelse med koronapandemien. Dette for å sikre nødvendig bemanning i samfunnskritiske funksjoner og en effektiv bruk av arbeidskraftsressurser, samtidig som vernehensynet til ansatte ivaretas best mulig. KS har tatt initiativ til, men så langt ikke lykkes med å inngå tariffavtale med forhandlings-sammenslutningene om dette.

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør

Nikolai Bratz Queseth
Rådgiver

Brevet er godkjent elektronisk

Vedlegg til protokoll:

AVTALE OM UNNTAK FRA ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 10 I FORBINDELSE MED KORONAEPIDEMI

1. Innledende bestemmelser

Denne avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for å endre avtalt arbeidstid og utvide rammene for overtidarbeid, for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under den pågående Koronaepidemien.

Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for overtidarbeid for å sikre kvalifisert personell til å sørge for forsvarlig drift av nødvendige tjenester under den pågående Koronaepidemien.

Samtidig er det viktig å ivareta de ansatte 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.

Partene understreker viktigheten av at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser rundt disse forholdene lokalt, og at man sammen søker å finne løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

Denne avtalen forutsetter at behovet er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått som følge av den pågående Koronaepidemien.

2. Overtid

2.1. Forutsetninger for utvidet bruk av overtid etter denne avtalen:

- Før overtidarbeid etter avtalen iverksettes, skal det drøftes med tillitsvalgte.
- Bruk av overtid forutsetter at vilkårene for overtidarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 (1). ledd er til stede.
- Det skal søkes å uttømme muligheten for merarbeid fra aktuelt personell, eller muligheten for å endre arbeidsplanen i samsvar med punkt 3 og 4, før bruk av overtidarbeid etter denne avtale.
- Overtidsarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne.
- Der overtidarbeid fører til at hviletiden mellom to arbeidsperioder blir under 11 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- Erfaringene med bruk av overtidarbeid skal også drøftes i AMU etter avtaleperiodens utløp eller etter krav fra de ansatte.
- Arbeidstidsordningen må være forsvarlig og arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlige tilpasninger mv. jf aml § 10-6 (10)

2.2 Rammene for overtidarbeid - utgangspunkt

- Samlet arbeidstid inkludert overtidarbeid kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer eller til vaktens avslutning, der overtidarbeidet dekker vekten før eller etter arbeidstakers ordinære vakt.

- Samlet arbeidstid den enkelte uke skal ikke overstige 54 timer.
- Samlet gjennomsnittlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer innenfor en periode på 52 uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 20 timer i løpet av sju dager.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer i fire sammenhengende uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 26 uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.

2.3. Etter drøftinger med tillitsvalgte kan følgende benyttes:

- Samlet arbeidstid skal ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 25 timer i løpet av sju dager.

3. Kortere varslingsfrist for endringer i arbeidsplan/arbeidstidsordning

Bruken av overtid vil kunne reduseres dersom arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsplaner og omdisponere ansatte på kortere varsel enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3. Den ekstraordinære situasjonen vil også kunne medføre behov for raskt å endre gjeldende arbeidsplaner.

Partene mener det er behov for at arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte, kan endre arbeidsplaner innen en frist på 3 dager. Det vises til den spesielle situasjonen som foreligger og at også mange andre planlagte aktiviteter på fritiden utgår av den grunn. Arbeidsgiver må ta særlig hensyn til ansatte med omsorg for barn og som av praktiske årsaker kan trenge en lengre varslingsfrist eller særlige tilpasninger.

For enkelte arbeidstidsordninger er det avtalt en lengre varslingsfrist enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3. Partene er enige om at en varslingsfrist på tre dager, tilsvarende kan gjøre gjeldende i disse tilfeller.

4. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Kortere varslingsfrist og omdisponering av ansatte mv. nødvendiggjør at arbeidsgiver må kunne fastsette endringer i arbeidstidsordningen innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), § 10-8 (3) og § 10-8 (4) uten at det må foreligge en avtale med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal drøfte behovet med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver kan bare ensidig fastsette en alminnelig arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordninger, det innføres for å redusere bruk av overtid eller av smittevern hensyn for å redusere antall skift mv.

5. Kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

HTAs bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager.

Partene er enige om at det skal tilstrebes mest mulig forutsigbarhet i arbeidstidsordningene.

Dersom en arbeidstaker får færre F3-dager enn det som er planlagt på tidspunktet for inngåelse av denne avtalen, vil arbeidstaker for arbeid på slike dager har rett til ordinær overtidbetaling. Dvs. timelønn og tillegg i henhold til HTA kap. 1 § 6 pkt. 6.6.1.

Dersom det er tvil vil partene i etterkant av krisen gjøre nødvendige beregninger for å sikre at ingen arbeidstakere taper økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen, jf. HTA kap. 1 § 5.

6. Eftervirkning

Avtalen har ikke ettervirkning. Det innebærer at overtid ikke kan pålegges i medhold av avtalen når den ekstraordinære situasjonen knyttet til koronaviruset ikke lenger foreligger.

7. Varighet

Denne avtale gjelder i 26 uker fra avtaleinngåelsen, og kan sies opp med én måneds varsel fra hver av partene.