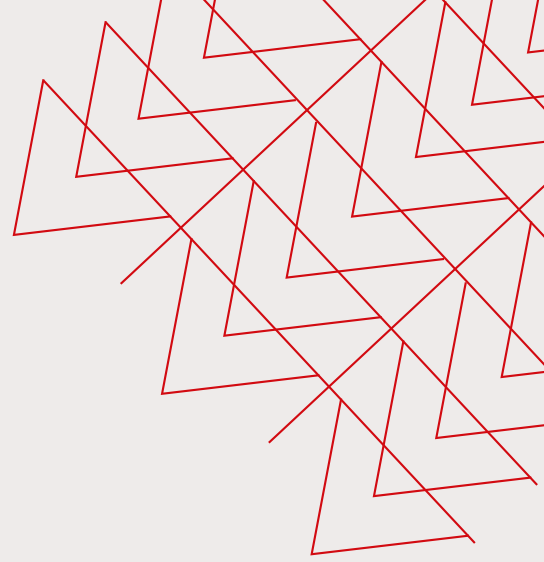




Vaktavtaler i bedriften

Hvilke faktorer må vi tenke på?

Veileder utarbeidet av Tariffutvalget LOK. Oppdatert 06.02.24.



ELog IT
Forbundet

Tillitsvalgte har ingen plikt til å inngå avtaler om vakt

Det er viktig å merke seg at dersom det skal inngås en vaktavtale, forutsettes det at det er enighet om innholdet i avtalen mellom de tillitsvalgte og bedriften. Det betyr at man som tillitsvalgt, ikke er forpliktet til å inngå en avtale om vakt.

Vaktavtaler i konsern

Vaktavtaler kan kun avtales lokalt i avdelingen eller datterselskapet der tariffavtalen er gjort gjeldene.

I denne veilederen finner du informasjon om hva som må avklares og vurderes når man inngår avtale om vaktordning. Merk at en vaktordning er noe annet enn «frivillig utrykning».

Innhold

Aktuelle lov- og avtalebestemmelser	3
Avklaringer når man avtaler vaktordning	3
Omregningsfaktor	4
Passiv vakt er arbeidstid	5
Helgevakt	7
Kortvarig sporadisk vakt	7
Hviletid i en vaktordning	8
Økonomisk kompensasjon	9
Oppsummering	10
Eksempel på særavtale om vaktordning	12
Vedlegg 1: Brev fra Arbeidstilsynet vedr. omregningsfaktor	14
Vedlegg 2: Side 84 fra Prop. 48 L (2014-2015)	19

Aktuelle lov- og avtalebestemmelser

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 inneholder viktige bestemmelser om arbeidstid og hviletid, som selvsagt også gjelder ved vaktordninger.

- AML §10-2 Arbeidstidsordninger
- AML §10-4 Alminnelig arbeidstid
- AML §10-5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid
- AML §10-6 Overtid
- AML §10-7 Oversikt over arbeidstiden
- AML §10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri
- AML §10-10 Søndagsarbeid
- AML §10-11 Nattarbeid

LOK §8G har egne bestemmelser om vaktordninger:

"Dersom det skal etableres vaktordninger ved en bedrift, forutsettes det at bedriften og de tillitsvalgte forhandler frem rammeavtale for vaktordninger. Fra forhandlingene settes det opp en protokoll som skal inneholde vilkår for avtalen. Oppsigelsesfrist er i henhold til HA Kap IV.

En vaktavtale skal som minimum omhandle

- *Definisjon av vaktperiode*
- *Lønnskompensasjon for vakt og utrykning*
- *Beregning av arbeidstid og avspaseringsregler*

Vaktbelastningen bør fordeles over flest mulig, slik at minst tre personer bør være tilsluttet ordningen."

LOK §8A har bestemmelser om overtidsbetaling og betaling for hviletid som går inn i ordinær arbeidstid.

Pkt. 6: «Hviletiden mellom 2 arbeidsøkter iht. AML § 10-8 som går inn i den daglige arbeidsdagen skal betales med ordinær lønn.»

Avklaringer når man avtaler vaktordning

Dersom man skal avtale en vaktordning er det en del avklaringer som må gjøres. Dette vil få betydning for hvordan vaktordningen kan legges opp, hvor mange som må delta i ordningen og hvor mye avspasering man skal ha.

Momenter som må avklares:

- Hvor lenge skal en vaktperiode vare? (F.eks. én uke)
- Hvor stor belastning vil det være for de som har vakt?
 - Mange utrykninger?
 - Mange telefoner?
 - Natt- og helgearbeid?
- Hva er responstiden? Kortere responstid betyr mindre frihet i en hjemmevakt.
- Hvor mange skal delta i vaktordningen? (Hvis flere er med betyr det lengre tid mellom hver vakt og mindre belastning for den enkelte.)
- Er det behov for spesiell opplæring til de som går vakt?
- Hvordan ivaretar man hviletid etter utrykning?
- Hvordan skal vakten kompenseres? (Tillegg og avspasering)
- Bruk av firmabil (Mellom utrykninger i vaktperioden)

Ringeliste?

Et alternativ til vaktordning kan være en ringeliste. I en slik ordning skal det være frivillig å stå på listen. Alle på listen kan bli ringt opp på fritiden med spørsmål om å rykke ut på en jobb. Det skal da være opp til den enkelte å akseptere oppdraget, eller takke nei.

Hvis man skal ha en slik ordning, må partene på bedriften skriftlig avtale:

- Hvordan man melder seg av/på ringelisten?
- Hvordan skal slike oppdrag på fritiden betales? (For eksempel minimum 2 timer med 100% overtidstillegg)
- Skal arbeidede timer avspaseres?
- Hvordan sikres hviletiden i henhold til Arbeidsmiljølovens §10-8 etter slik oppdrag? (11 timer hvile per dag/ 35 timer hvile per uke)

Fordelene med en slik ordning er at man ikke trenger å forplikte seg til å være i beredskap i en vaktperiode, og kan kun ta oppdrag når det passer seg selv.

Ulempene med en slik ordning er at de ansatte kan bli oppringt når som helst på fritiden med spørsmål om oppdrag, og man kan føle på en forpliktelse/press til å rykke ut. Bedriften har ofte en forventning om at de ansatte tar på seg oppdragene, og presset for å si ja øker gjerne desto lengre ned på lista du står. EL og IT Forbundet er også kjent med at ansatte som ikke frivillig vil stå på en slik ringeliste, eller som ofte takker nei til oppdrag på fritiden, bli forskjellsbehandlet på andre områder i bedriften.

EL og IT Forbundet anbefaler ikke en ordning med ringeliste, da det går uforholdsmessig ut over fritiden til den enkelte.

Omregningsfaktor

Ifølge Arbeidsmiljølovens §10-4 (3) skal minst 1/7 av tiden man har passiv vakt regnes som alminnelig arbeidstid. Dette betyr at hvis man har passiv vakt i 7 timer skal minst 1 time regnes som alminnelig arbeidstid.

Frem til 1. juli 2015 sa loven at minst 1/5 av tiden skulle regnes som alminnelig arbeidstid. Selv om politikerne endret loven, har ikke belastningen av å ha vakt endret seg i vårt yrke. Det er derfor naturlig å avtale en annen omregningsfaktor enn minstekravet i loven.

Momenter i vurderingen av omregningsfaktor:

- Bevegelsesfrihet under vekten
- Krav til responstid (utkallingstid)
- Sannsynlighet og hyppighet for utkalling
- Arbeidets belastning og omfanget av det aktive arbeidet
- Lengden av den enkelte utrykning

OBS: Definisjon av responstid:

Eksempel 1: Tiden det tar fra man blir oppringt eller på annen måte blir kontaktet til arbeidstaker er på arbeidsstedet.

Eksempel 2: Tiden det tar fra man blir kontaktet til du starter arbeidet.

Det er altså en helhetsvurdering som må tas når man skal vurdere omregningsfaktoren. En av de viktigste momentene er responstid, da dette får konsekvenser for bevegelsesfriheten i perioden man har vakt. Det må tas hensyn til avstander fra der man rykker ut fra og hvor det er forventet å rykke ut til. F.eks. avstand mellom hjemmet til den enkelte og kunde.

EL og IT Forbundet anbefaler følgende omregningsfaktor ved vakt:

1/5 av tiden regnes som alminnelig arbeidstid. Ved reduksjon av omregningsfaktor bør det ligge tungtveiende argumenter til grunn og alle faktorer som redusert bevegelsesfrihet, belastning osv. må regnes med.

Uttalelser, vedtak og forarbeider angående omregningsfaktor:

Merk at Arbeidstilsynet behandlet en sak for EL og IT-klubben i Notodden Energi i 2016. Denne bedriften hadde en vaktordning lik det mange installasjonsbedrifter har i dag.

Arbeidstilsynet uttalte da at:

«Gjennomsnittlig antall utrykninger totalt sett ikke fremstår som spesielt høyt i løpet av året, men oppmøtetiden/responstiden (30 minutter) er likevel kort, og medfører betydelige begrensninger på hvor langt unna hjemmet og arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg. Etter en helhetsvurdering kom Arbeidstilsynet fra til at en omregningsfaktor på 1/5 vil være rimelig i denne vaktordningen.»

Les hele vedtaket fra Arbeidstilsynet i vedlegg 1.

Merk også at i forarbeidet til endringer i Arbeidsmiljøloven av 2015 står det at:

«Dersom laveste beregningsbrøk (1/7) skal brukes, må vekten legges på restriksjoner på arbeidstakerens bevegelsesfrihet, og antallet utrykninger må være få og lite omfattende. Et eksempel kan være en vakt hvor det ikke legges annen begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet enn å være tilgjengelig på mobiltelefonen, og hvor arbeidstakeren vil være i stand til å utføre korte oppgaver via telefon eller på annen måte uten å måtte reise til arbeidsstedet. Dersom en vakt for eksempel har et lavt antall utrykninger, men med kort oppmøtetid, og begrensninger på hvor langt unna arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg, kan en beregningsfaktor på 1/5 være rimelig.»

Dette finner man i forarbeidene til lovendringen; Prop. 48 L (2014-2015), side 84 (se vedlegg 2).

Arbeidstilsynet kan fastsette en annen omregningsfaktor enn 1/7, hvis lovens normalordning vil virke «urimelig». Både arbeidsgiveren og de tillitsvalgte kan forelegge spørsmål for Arbeidstilsynet, ref. §10-4 (3) tredje punktum.

Merk at aktivt arbeid i vaktordningen skal regnes som alminnelig arbeidstid 1:1. Her er det ingen omregningsfaktor.

Passiv vakt er arbeidstid

Når man har blitt enige om omregningsfaktor for timene i vakt, må man se på hvor mange timer arbeidstid dette utgjør.

Det er viktig å merke seg at timene i vaktperioden, etter omregningsfaktoren, skal regnes som alminnelig arbeidstid i henhold til AML §10-4.

Hvis man har vakt (utenom den normale arbeidstiden, 8 t mandag-fredag) fra mandag til søndag, vil man få 128 vakttimer i løpet av uken (se tabell 1). Har dere blitt enige om en omregningsfaktor på 1/5, vil dette bety at **25,6 timer** skal regnes som alminnelig arbeidstid. Er omregningsfaktoren 1/7, vil dette bety at **18,3 timer** skal regnes som alminnelig arbeidstid. Disse timene kommer i tillegg til det man arbeider på dagtid samme uke.

Dette vil bety at man må **avtale avspasering** for å holde seg innenfor loven, fordi;

- Arbeidsmiljølovens §10-4 (1) sier at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 40 timer i løpet av sju dager.
- Arbeidsmiljølovens §10-5 (2) sier at man, i bedrifter med tariffavtale, kan skriftlig avtale med tillitsvalgt en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Men det er noen øvre grenser for hva man kan avtale;
 I løpet av 52 uker skal det være i snitt 40 timer per uke.
 Man kan avtale opp til 54 timer i én enkelt uke, men da må snittet bli 48 timer i løpet av 8 uker.

I eksemplet under ser vi hvor mange timer «alminnelig arbeidstid» det utgjør på en uke, hvis man arbeider vanlig 7,5-timers dager og har vakt utenom normalarbeidsdagen.

Selv med omregningsfaktor 1/7 vil man få 55,8 timer i løpet av 1 uke. Maksimalt antatt timer tillatt i henhold til AML §10-5 (2) er 54 timer per uke.

		Man	Tir	Ons	Tor	Fre	Lør	Søn	Timer pr uke
	Arbeidstid	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,5
	Matpause	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			2,5
	Vakt resten av døgnet	16	16	16	16	16	24	24	128
Faktor 1/5	Kompensasjon for vakt	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	4,8	4,8	25,6
	Total arbeidstid	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7	4,8	4,8	63,1
Faktor 1/6	Kompensasjon for vakt	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	4,0	4,0	21,3
	Total arbeidstid	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	4,0	4,0	58,8
Faktor 1/7	Kompensasjon for vakt	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	3,4	3,4	18,3
	Total arbeidstid	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8	3,4	3,4	55,8

Tabell 1 Total arbeidstid ved forskjellige omregningsfaktorer

For å løse dette må arbeidstakeren få kompensert vaktperioden med avspasering, for eksempel første dag etter vaktperioden.

Arbeidstaker skal også ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager. Arbeidstaker må sikres kompenserende tiltak, for eksempel avspasering i forbindelse med uke-vakt.

I eksemplet under (tabell 2) starter man vakten torsdag morgen, og avslutter torsdag morgen uken etter.

Uke 1	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
	Arbeid	Arbeid	Arbeid	Arbeid	Arbeid	Fri	Fri
Uke 2	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
	Arbeid	Arbeid	Arbeid	Arbeid og vakt	Arbeid og vakt	Vakt	Vakt
Uke 3	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
	Arbeid og vakt	Arbeid og vakt	Arbeid og vakt	Avspas.	Avspas.	Fri	Fri

Tabell 2:
Eksempel på
vaktperiode og
ukeskillet for
ukentlig hviletid

Man må også se på hvor mange uker det må gå mellom hver vakt for å holde seg innenfor lovens bestemmelser om 40 timers alminnelig arbeidstid per uke. Hvis man kompenserer vaktperioden med mer arbeidsfri, kan man ha oftere vakt.

I eksemplet under (tabell 3) har man totalt en alminnelig arbeidstid på 54 timer den uken man har vakt. Da vil man ha et avvik ift. AML på 14 timer etter denne uken. Merk at tariffavtalen har en alminnelig arbeidsuke på 37,5 timer, mens Arbeidsmiljøloven sier 40 timer. Det betyr at man har 2,5 timer «til gode» hver uke i henhold til Arbeidsmiljøloven. Siden tariffavtalen sier 37,5 timer per uke, vil man «spise» opp avviket i løpet av 7 uker. Det betyr at man kan ha vakt hver sjuende uke i en slik ordning, hvis man ikke jobber noe ekstra utover vakta.

	Vaktuke	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6	Uke 7	Uke 8	Totalt:
Arb. tid pr uke:	54	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	316,5
Maks AML tid i snitt:	40	40	40	40	40	40	40	40	320
Avvik fra AML:	14	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5	-3,5
Akkumulert avvik:	14	11,5	9	6,5	4	1,5	-1	-3,5	

Tabell 3

Helgevakt

Det er mulig å avtale vaktordninger der vaktperioden er av kortere varighet, som for eksempel helgevakt (vaktperiode fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 07.00).

Også på slike ordninger må man bli enige om hvilken omregningsfaktor på arbeidstid som skal benyttes. Dette må være basert på responstid, potensielle utrykninger, belastning ved arbeid osv. Tiden i vaktperioden omregnet med omregningsfaktoren skal da regnes som alminnelig arbeidstid. I vårt eksempel med helgevakt, blir det totalt 63 timer med vakt. Med en omregningsfaktor på 1/6, betyr det at 10,5 timer skal regnes som alminnelig arbeidstid.

Ut ifra antall timer alminnelig arbeidstid vaktperioden utgjør, må man vurdere hvor mange uker det må gå imellom hver vaktperiode for å holde seg på et snitt på 40 timer per uke. Alternativt må noe av denne tiden avspaseres.

Arbeidstaker må sikres kompenserende hvile for å ivareta 35 timer hvile i løpet av 7 dager. Dette kan for eksempel løses ved å avspasere etter endt vakt.

Kortvarig sporadisk vakt

Det kan oppstå behov for kortvarige sporadiske vakter, for eksempel i forbindelse med et arrangement. Også her må partene på bedriften lage avtaler om vaktperiode.

Det som må være med i avtalen er:

- Perioden for vakt
- Omregningsfaktor – basert på responstid og forventet belastning av arbeidet
- Hva skal vaktperioden kompenseres med? (Vaktt tillegg og avspasering)
- Hvordan skal utrykning på arbeidsoppdrag betales? (For eksempel minimum 2 timer med 100% overtidstillegg)
- Skal arbeidete timer under vakten avspaseres eller kun betales ut som overtid?
- Hvordan skal hviletiden etter eventuelle utrykning på arbeidsoppdrag praktiseres?

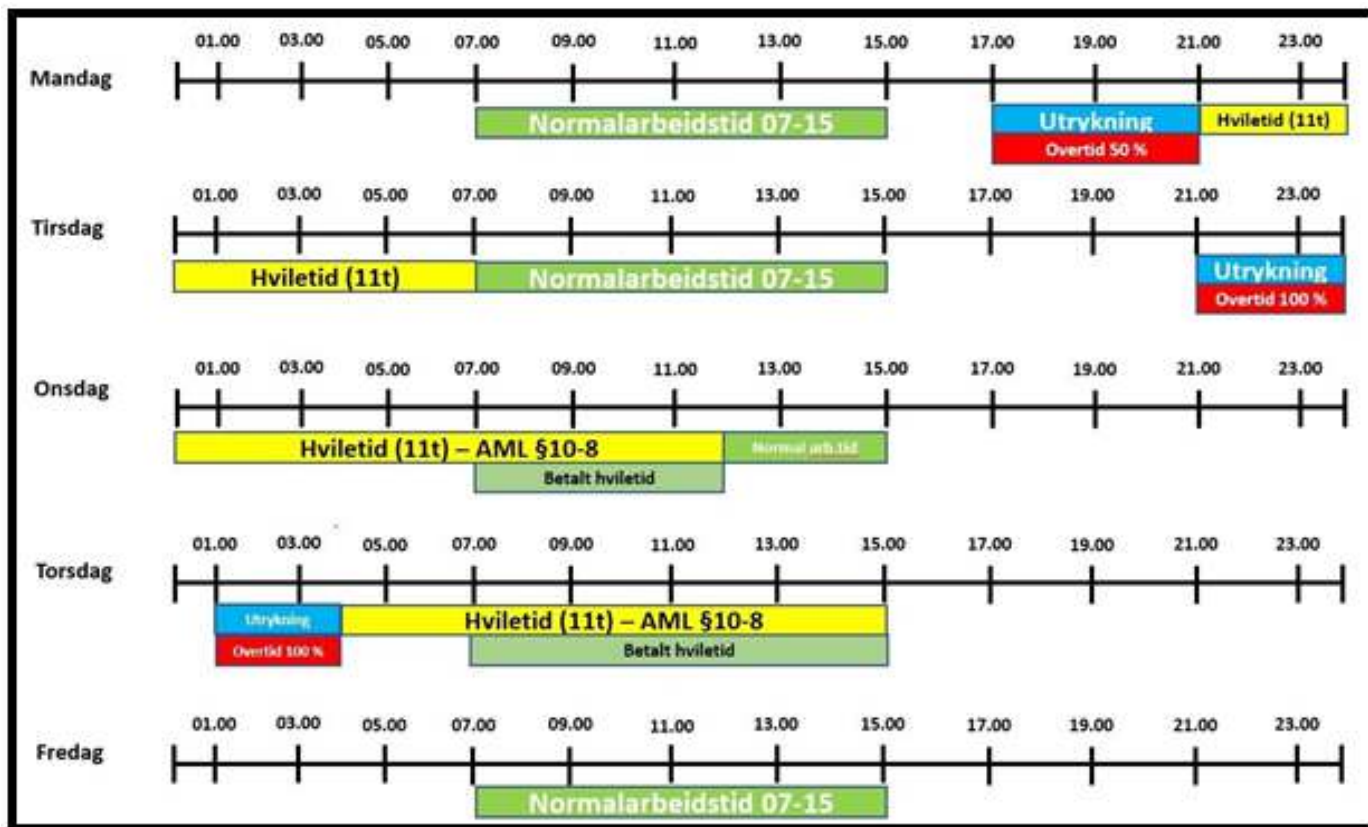
Hviletid i en vaktordning

Reglene for hviletid i henhold til Arbeidsmiljølovens §10-8 gjelder også ved vaktordninger og «frivillig utrykning». Det betyr at man også i en vaktordning skal ha 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer, og 35 timers sammenhengende hvile i løpet av 7 dager.

Hvis man har beredskapsvakt og ikke blir kalt ut på jobb eller tilkalt på annen måte, har man fortsatt «arbeidsfri», og hviletiden er dermed uavbrutt. Da vil man kunne gå på arbeid neste dag som vanlig, og man er innenfor loven. Merk at selv om man har «arbeidsfri» i forhold til hviletid, skal deler av vakten regnes som arbeidstid som forklart tidligere i veilederen.

Skulle arbeidstaker derimot bli tilkalt på oppdrag i vaktperioden, avbrytes hvileperioden. Siden hviletiden ifølge loven skal være sammenhengende, må man i mange tilfeller forskyve tidspunktet for når neste arbeidsøkt skal starte med opptil 11 eller 35 timer.

I eksempelet under (figur 1) ser vi hvordan hviletiden skal være når man blir kalt ut på oppdrag i en vaktordning til ulike tider på døgnet. Regelen om 11 timers sammenhengende hviletid gjelder også her.



Figur 1

Hvis bedriften vil fravike hovedregelen med døgnhvile på 11 timer og/eller ukehvile på 35 timer bør man ta kontakt med fagforening/distrikt.

De tillitsvalgte kan avtale at en beredskapsvakt (hjemmevakt) legges slik at dersom det oppstår behov for utrykning/arbeid under beredskapsvakten for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser*, kan døgnhvilen være enda kortere enn 8 timer. Hvis det er hyppig utrykning/aktiv arbeidstid under beredskapsvakten, vil imidlertid en slik avtale være i strid med Arbeidsmiljølovens §10-2 (1). Utgangspunktet for å kunne fravike hviletidskravet må også her være at dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

Arbeidstakeren har krav på kompenserende hvileperioder eller, der det ikke er mulig, annet passende vern. Det skal svært mye til for at det ikke er «mulig» å gi kompenserende hvileperioder.

* Uttalelse fra Arbeidstilsynets arbeidstidsenhet om «alvorlig driftsforstyrrelser»:

Ordlyden i AML §10-8 (3) viser til at det må være «alvorlige driftsforstyrrelser» for å fravike kravet om hviletid. Det ligger derfor en terskel her, det kan ikke være enhver driftsforstyrrelse. Her vil det være naturlig å se på konsekvensene av driftsforstyrrelsen. Jo mer alvorlige konsekvenser som kan oppstå, jo mer sannsynlig er det at man er innenfor unntaket. Et eksempel kan være en fabrikk som driver med døgntkontinuerlig drift, f.eks. et meieri. Dersom det skulle oppstå strømbrudd, slik at alle råvarene/produktene stod i fare for å ta skade, ville dette være en alvorlig driftsforstyrrelse. Men dersom det «kun» hadde vært en feil i en maskin som medførte en viss forsinkelse i produksjonen, uten at råvarene var i fare, er det mindre sannsynlig at det hadde blitt ansett som en «alvorlig driftsforstyrrelse».

Selv om ordlyden tilsier at det er en høy terskel, er det naturlig å anta at den ikke er like høy som force majeure-bestemmelsen i § 10-12 (3). De alternative vilkårene for denne bestemmelsen er; «naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom». Enkelte driftsforstyrrelser kan tenkes å være så alvorlig at de innebærer fare for skade på liv eller eiendom. Det vil med andre ord være noe større adgang til å benytte unntaket for «alvorlige driftsforstyrrelser» § 10-8 (3), enn force majeure-bestemmelsen.

For at vilkåret om «annet passende vern» skal være aktuelt, må det foreligge særlige omstendigheter som gjør at det objektivt sett «ikke er mulig» å gi kompenserende hvile umiddelbart etter perioden med forkortet arbeidsfri. Vilket kan derfor kun oppfylles gjennom forhold knyttet til arbeidets art og ikke til forhold på virksomhetens side, eksempelvis for lav bemanning. Vår oppfatning er at alternativet «annet passende vern» normalt ikke er særlig aktuelt i beredskapsvaktordninger. Dette fordi det som oftest vil være mulig å gi kompenserende hvile umiddelbart etter perioden med forkortet arbeidsfri. Dette kan imidlertid stille seg annerledes dersom det dreier seg om situasjoner som er sammenlignbare med vilkåret om «alvorlige driftsforstyrrelser» i § 10-8 (3). I så fall vil sistnevnte bestemmelse hjemle adgangen til reduksjon i den arbeidsfrie perioden.

Økonomisk kompensasjon

Det står ikke i noe lov eller tariffavtale hva man skal ha i økonomisk kompensasjon for å delta i en vaktordning. Dette blir en forhandling på den enkelte bedrift.

Som det er forklart i denne veilederen, må man avtale avspasering for å få arbeidstiden til å gå opp i henhold til Arbeidsmiljøloven. Man kan også avtale å ta ut «alt» i avspasering.

Man må tenke på at i en vaktordning så mister man mye av sin fritid. Husk også at en del av tiden man har vakt (ref. omregningsfaktoren) er å regne som alminnelig arbeidstid.

Eksempel

Omregningsfaktoren er 1/5, som betyr at 25,6 timer i vaktuken skal regnes som alminnelig arbeidstid og skal tas ut i avspasering. Avspaseringen skal betales med ordinær lønn. I tillegg avtales det en kompensasjon for bruk av fritid i form av et vakttillegg.

Det er også vanlig at man avtaler et minimum antall timer man skriver ved en utrykning. F.eks. minimum 2 timer med 100 % overtidsbetaling. Husk at tiden i aktivt arbeid skal regnes som arbeidstid 1:1, og ikke med omregningsfaktoren. I tillegg kommer et utrykningshonorar.

Det bør avtales et helligdagstillegg, når vakten skal gjøres gjeldende på helligdager/høytidsdager.

Husk å avtale en årlig regulering av satser!

Oppsummering

- Bli først enig om brøken på omregningsfaktoren
- Passiv tid i vakt er delvis arbeidstid og skal regnes som alminnelig arbeidstid
- Arbeid under vakt er arbeidstid + overtid
- Husk å ikke overskride maks antall timer per uke iht. AML §10-4 og §10-5
- Avklar hvordan man skal praktisere hviletiden ved utrykning

Partene på bedriften må diskutere hvordan man i praksis løser dette med hviletid, for å få det til å gå opp med bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens kapittel 10.

Det er viktig med god opplæring til de som skal delta i vaktordningen slik at de er klar over hvilke regler som gjelder for hviletid og arbeidstid. Hvis den enkelte arbeidstaker bryter disse reglene, og det skulle skje en ulykke, kan dette få store konsekvenser både for bedriften og den enkelte arbeidstaker.

Egne notater:

[illegible]

Eksempel på særavtale om vaktordning

VAKTORDNING

___ måned 20___

Vaktavtalen er inngått mellom bedrift og EL og IT Klubben i henhold til LOK §8 G. Avtalen gjelder fra ___. ___. 20___. Avtalen gjelder for de som jobber innenfor tariffavtalen LOK i bedrift.

1. Forutsetninger

A) Alle som skal delta i vaktordningen skal gjøre dette frivillig

B) Det er en forutsetning at minimum x ansatte deltar i vaktordningen for å fordele belastningen.

2. Generelt

A) Arbeidsgiver er ansvarlig for å gi nødvendig opplæring til de som deltar i vaktordningen.

B) Bedriften har til enhver tid ansvaret for at belastningen av vaktpersonalet ikke blir for stort og skal i slike tilfeller snarest sette inn nødvendige tiltak.

C) Arbeidsgiveren plikter å frita arbeidstaker fra å delta i hjemmevakt når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det.

D) Partene er enige om at omregningsfaktoren i henhold til AML §10-4 (3) settes til 1/x.

3. Vaktplan

A) Det skal settes opp en vaktplan for året i samarbeid med de tillitsvalgte som viser når den enkelte skal ha vakt.

B) En vakt varer i én uke, fra ___dag til ___dag. Vakttiden for døgnvakt gjelder fra kl. 15:00 til 07:00 neste dag. Lørdag, søndag og helligdager fra kl. 00:00 til 24:00. I en ordinær uke er totalt timer med vakt er 128 per uke. Omregnet til alminnelig arbeidstid er dette ___ t/uke.

C) Vakten byttes i løpet av normalarbeidstid på ___dager.

D) Det er minimum __ uker mellom vaktene for den enkelte ansatte.

4. Utrykning

A) Utrykning betales med den enkeltes fastlønn. Det betales 100 % overtidstillegg på alle timer.

B) Det betales et minimum på 2 timer per utrykning. Det føres timer fra avreise til man har returnert fra oppdraget.

- C) Responstid er ____ timer. Med responstid menes tid fra mottak av oppdrag til oppmøte på arbeidssted.
- D) Dersom det må utføres telefontjeneste betales dette med minimum 0,5 timer.

5. Kompensasjon for vakt

- A) Kompensasjon for vakt. Arbeidstid som følge av utrykning skal avspaseres. (NB: Det må avspaseres minimum én dag før eller etter vaktperioden for å opprettholde hviletidsbestemmelsene i AML §10-8).
- B) Det betales tilleggskompensasjon for hjemmevakt på høytidsdager (julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag).
- C) Arbeidstager på vakt beholder helligdagsbetaling uavkortet i tillegg til kompensasjon for helligdag/ utrykning.

- D) Satser:
Kompensasjon for vakt: ____ kr per vaktperiode

Utrykningshonorar pr. utrykning: ____ kr.

Honorar for utført telefontjeneste: ____ kr.

Avspasering med ordinærlønn, etter endt vaktperiode: ____ timer

Helligdag- /høytidstillegg: ____ kr per dag

Satsene reguleres hvert år i _____ måned

6. Hviletid

Hviletid og fritid etter AML § 10-8 og betales i henhold til LOK § 8A punkt 6.

7. Søndags- og nattarbeid

Ved oppdrag på søndag og nattetid følges AMLs bestemmelser i §10-10 og § 10-11. AMLs §10-10 punkt 4, og §10-11 punkt 4 ansees ivaretatt gjennom denne avtale.

8. Oppsigelse

Avtalen er en særavtale i henhold til Hovedavtalens § 4-2 punkt 3, og kan av begge parter sies opp med ____ (minst 1) måned varsel.

For bedriften

For EL og IT klubben

Vedlegg 1: Brev fra Arbeidstilsynet vedr. omregningsfaktor



VÅR DATO
21.09.2016
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2016/18166 490747/2016
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER
Jens Erik Romslo tlf 986 76 646

Notodden Energi AS
Lienveien 39
3678 NOTODDEN

Fastsettelse av omregningsfaktor ved beredskapsvakt - Notodden Energi

Arbeidstilsynet mottok som kjent anmodninger om fastsettelse av omregningsfaktor på beredskapsvakter fra NITO og EL & IT Notodden Energi AS 31. mars 2016.

I brev av henholdsvis 21. og 29. april 2016 oversendte Arbeidstilsynet anmodningene fra NITO og EL & IT Notodden Energi til Notodden Energi for uttalelse. Uttalelsen fra Notodden Energi ble mottatt og journalført av Arbeidstilsynet 30. mai 2016. I brev av 30. juni 2016 orienterte Arbeidstilsynet om at saken, på grunn av stor saksmengde og ferieavvikling, ikke ville bli behandlet innen ordinære saksbehandlingsfrister. Antatt sakshandlingstid ble oppgitt til cirka to måneder. Arbeidstilsynet beklager de ulempene lang saksbehandlingstid kan ha medført.

Vi merker oss at det i all hovedsak er medlemmer i NITO som inngår i den overordnede vekten, mens EL & IT ved Notodden Energi har arbeidstakerne som inngår i montørvaktberedskapen. Arbeidstilsynet anser anmodningene som en og samme sak, da begge anmodningene gjelder overordnet vakt og montørvakt ved Notodden Energi, og fatter på den bakgrunn ett vedtak i saken.

Arbeidstilsynets kompetanse

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd til å fastsette beregningsmåte ved beredskapsvakter, dersom arbeidsgiver eller arbeidstakers tillitsvalgte fremsetter krav til Arbeidstilsynet om en slik avgjørelse. Arbeidstilsynet vurderer henvendelsen fra NITO og EL & IT av 31. mars 2016 for å være et slikt krav.

Klargjøring av fakta

Saken gjelder spørsmålet om omregningsfaktor ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet for overordnet ingeniørvakt og montørvakt.

Overordnet ingeniørvakt er fordelt på seks ansatte og montørvakten er fordelt på ti ansatte. Det er til enhver tid to personer på vakt. Dette innebærer at det i snitt må påregnes én vakt hver sjette uke.

Overordnet ingeniørvakt har ansvar for å bemanne selskapets vakttelefon/vaktnummer for innkomne samtaler med melding om mulige driftsforstyrrelser. Ved driftsforstyrrelser i nettet, har overordnet vakt ansvar for mobilisering av montørvakten. Dette gjøres ved hjelp av mobiltelefon eller internt radiosamband, dersom mobilnettet ikke er operativt. Ved større feilsituasjoner er overordnet ingeniørvakt ansvarlig for mobilisering av flere montører utenom vaktlaget. Ved større feilsituasjoner, som kan gi stor belastning på telefonen, påkalles normalt ekstrasjelp til å håndtere sentralbord osv. Overordnet vakt er også bemyndiget til å treffe beslutning om etablering av beredskapsstab.



Notodden Energi følger tariffavtalens bestemmelser om avspasering av vaktfri. For montørvakt avspaseres vaktfri rett etter avgått vakt, mens det for overordnet vakt er en mer fleksibel ordning. For både overordnet vakt og montørvakt gis det anledning til å overføre inntil 10 vaktfridager fra det ene til det andre året. Ifølge arbeidsgiver benytter de fleste seg av denne ordningen.

Ifølge arbeidsgiver er vaktordningen basert på umiddelbar respons, men «der aksjonstid er avtalt til 30 minutter». Dette betyr ifølge arbeidsgiver at vaktmannskapet kan oppholde seg «...i en avstand fra vaksentralen i Lienveien innenfor en reisetid på maksimalt 30 minutter...». Partene er for øvrig enig om at responstiden er umiddelbar etter at feilmelding er gitt. Partene er imidlertid uenig i om «...bevegelsesområdet for vaktstyrken skal begrenses til konsesjonsområdet og om det skal være maksid fra feilmelding er gitt til oppmøte skjer, enten på feilsted eller vaksentralen i Lienveien...». Arbeidsgiver har understreket i uttalelsen som ble gitt i brev av 20. mai 2016 at «...selskapet foretar i dag ingen måling av responstid eller har satt krav til feilrettingstid...».

Partene er enige om at det på høyspent er registrert i gjennomsnitt 25 utrykninger per år med varighet fra to timer og opp til et døgn. Andre utrykninger, som gjelder lavspent/trafikkuhell/brann m.m., ligger i gjennomsnitt på 45 utrykninger per år med varighet fra to til åtte timer. Telefonhenvendelser/andre henvendelser, som går direkte på nett, utgjør to til tre per uke, det vil si et sted mellom 100 og 150 henvendelser per år.

Rettslig grunnlag

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er regulert i aml. § 10-4 tredje ledd. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen etter første punktum vil virke urimelig, jf. aml. § 10-4 tredje ledd, siste punktum.

Aml. § 10-4 tredje ledd bygger på at tid som medgår til beredskapsvakt ikke er arbeidstid. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid. Ordlyden omfatter også tilfeller hvor arbeidstaker ikke oppholder seg hjemme, men er tilgjengelig andre steder. Den fastsetter at minst 1/7 av tiden ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, likevel skal regnes med i den alminnelige arbeidstid. Dette er en kompensasjon for ulempene ved å ha beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, og for å sikre at arbeidstakerne har et minimum av fritid. I tariffavtale kan det fastsettes en lavere andel enn 1/7, eller ev. at beredskapsvakt utenfor arbeidssted ikke skal regnes med i hele tatt.

I forarbeidene til bestemmelsen (Prop.48 L (2014-2015), kap. 8.1 «endringer i arbeidsmiljøloven» side 84, første spalte) fremgår følgende:

«...Hvilken brøk som skal fastsettes skal baseres på blant annet arbeidstakerens bevegelsesfrihet under vakten, krav til responstid, sannsynligheten og hyppigheten av utkalling, og varigheten av aktivt arbeid under vakten. Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vakten skal tillegges særlig vekt...»

Og videre:

«...Dersom laveste beregningsbrøk skal brukes, må vakten legge få restriksjoner på arbeidstakernes bevegelsesfrihet, og antallet utrykninger må være få og lite omfattende. Et



eksempel kan være en vakt hvor det ikke legges annen begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet enn å være tilgjengelig på mobiltelefonen, og hvor arbeidstakeren vil være i stand til å utføre korte oppgaver via telefon eller på annen måte uten å reise til arbeidsstedet.

Og videre i fjerde avsnitt under pkt. 8.1:

«...Dersom en vakt for eksempel har et lavt antall utrykninger, men med en kort oppmøtetid, og begrensninger på hvor langt unna arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg, kan en beregningsbrøk på 1/5 være rimelig...»

Nevnte forarbeider er skrevet med bakgrunn i et forslag om omregningsfaktor mellom 1/5 og 1/8 avhengig av belastningen i vakten. Ordlyden i bestemmelsen ble imidlertid endret i Arbeids- og sosialkomiteen fra en omregningsfaktor mellom 1/5 til 1/8 til en fast faktor på 1/7. Bakgrunnen for endringen var at et flertall i komiteen mente det var mest hensiktsmessig med en fast brøk i stedet for variabel brøk, da dette ville unngå unødig merarbeid for tilsynsmyndighetene. På denne bakgrunn endret flertallet omregningsfaktoren til en fast brøk på 1/7.

Etter vårt syn er vurderingskriteriene, slik disse fremkommer av ovennevnte forarbeider, fortsatt relevante i en konkret vurdering rundt fastsettelse av omregningsfaktor ved beredskapsvakt. Disse er også i tråd med Arbeidstilsynets forvaltningspraksis for vurderingskriterier knyttet til bestemmelsen før lovendringen 1. juli 2015.

Arbeidstilsynets vurdering

Det sentrale vurderingstemaet i saken blir å ta stilling til om beregning av beredskapsvakt utenfor arbeidssted med en omregningsfaktor på 1/7 vil virke urimelig. I vurderingen legges det blant annet vekt på følgende momenter:

- Bevegelsesfrihet under vakten
- Krav til responstid
- Sannsynligheten og hyppigheten av utkalling
- Varigheten av aktivt arbeid under vakten.
- Graden av psykisk og/eller fysisk belastning knyttet til arbeidet

Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vakten skal tillegges særlig vekt

Overordnet vakt tar imot alle feilmeldinger via selskapets vakttelefon/vaktnummer for innkomne samtaler med melding om mulige driftsforstyrrelser. Slik vi leser uttalelsene fra partene, vil det være fullt mulig for overordnet vakt å håndtere mindre feil via telefon eller internt radiosamband dersom mobilnettet ikke er operativt, uten å måtte rykke ut. Vi oppfatter likevel at overordnet vakt må rykke ut og reise til energiverket dersom det blir rapport om feil i høyspentnettet. Partene er enige om at det på høyspent er om lag 25 utrykninger i snitt per år, med en varighet fra to timer og opp til et døgn. Dersom det dreier seg om feil i lavspenettet, trafikkulykker eller brann, må overordnet vakt kalle inn et montørlag som rykker ut. Vi oppfatter at overordnet vakt da normalt ikke rykker ut, men at dette kan skje dersom vedkommende vakt finner dette nødvendig. Ut fra opplysninger fra NITO, rykker overordnet vakt i gjennomsnitt ut ved hvert femte oppkall i slike sammenhenger. Ettersom antall utrykninger ved lavspent/trafikkuhell/brann ligger på rundt 45 per år, vil overordnet vakt rykke ut ca. ti ganger per år i slike situasjoner. I tillegg til disse utkallingene, er det også 2-3



telefonoppringninger per vaktuke som gjelder andre henvendelser til overordnet vakt. I løpet av året, og ut fra opplysninger vi har mottatt fra NITO, er det også knyttet noen utrykninger til disse henvendelsene. Disse tallene er ikke imøtegått av arbeidsgiver, og vi legger derfor disse opplysningene til grunn. Arbeidstilsynet legger til grunn at overordnet vakt har minst samme tidsbruk som montørvakten.

Arbeidsgiver har videre anført at mildere og bedre værtype, generelle forbedringer og fornyelser i nettet og nye kommunikasjonsmidler har ført til at belastningen ved vaktordningen har blitt mindre de siste årene. Når det gjelder forbedringer og fornyelser i nettet og nye kommunikasjonsmidler, er dette positive tiltak som over tid kan bidra til større frihet og mobilitet og redusere belastningen ved ordningen. Sannsynligheten og hyppigheten av utkalling (som vist ovenfor), både for overordnet vakt og montørvakt, viser likevel at bevegelsesfriheten for vaktmannskapet i denne saken fremstår som begrenset i løpet av vaktuken. Både montørvakt og overordnet vakt må til enhver tid være forberedt på utrykning i tilfellet det skulle komme inn meldinger om driftsstans/driftsforstyrrelser. Når det gjelder anførselen om mindre belastning på grunn av mildere og bedre værtype, har Arbeidstilsynet vanskelig for å se at værtilstanden generelt har medført at belastningen ved ordningen har blitt mindre. Arbeidstilsynet er enig med NITO i at det fremstår som ganske tilfeldig at Notodden Energi ikke har blitt rammet hardere av flomtilfeller og vind- og tordenvær.

Vi registrerer at arbeidsgiver oppgir at det i dag ikke foretas måling av responstid eller at det er satt krav til feilrettingstid. Partene er uansett enige om at responstiden er umiddelbar etter at feilmelding er gitt, jf. punkt 2 a) i vedlagte referat fra møte mellom NITO, EL & IT og Notodden Energi. Partene synes likevel å være uenige i om bevegelsesområde for vaktstyrken skal begrenses til konsesjonsområdet og om det skal være «makstid fra feilmelding er gitt til oppmøtet skjer», enten på feilsted eller vaktsentralen, jf. punkt 2 a) i vedlagte referat fra møte mellom NITO, EL & IT og Notodden Energi. EL & IT anfører at oppmøte må skje «straks» etter at telefon er mottatt. Arbeidsgiver på sin side anfører at det opereres med en «aksjonstid på 30 minutter». Dette betyr, ifølge arbeidsgiver, at vaktmannskapet må oppholde seg i en avstand fra vaktsentralen innenfor en reisevei på 30 minutter. I alle tilfelle, og selv om arbeidsgivers opplysninger legges til grunn, vil en responstid/aksjonstid på 30 minutter være kort. Når oppmøtested er mønstringsplass eller feilsted, og feilstedet kan være hvor som helst i konsesjonsområdet, innebærer dette en betydelig innskrenking av arbeidstakernes bevegelsesfrihet. Dette gjelder selv om Notodden kommune er liten i geografisk utstrekning, og at reiseveien fra den ene ytterkant av kommunen til den andre er begrenset. Antall utrykninger/oppkall totalt sett i løpet av året fremstår ikke som spesielt høyt, men det er likevel ganske påregnelig at arbeidstakerne vil måtte rykke ut i løpet av vekten.

Arbeidsgiver har anført noen økonomiske hensyn for å begrunne en omregningsfaktor på 1/7, blant annet med henvisning til tilbakemeldinger fra bransjen generelt og at NVE ønsker å effektivisere bransjen. Slike økonomiske hensyn kan ikke tilleggs vekt i fastsettelsen og vurderingen av en konkret omregningsfaktor ved beredskapsvakt. Det avgjørende er om en omregningsfaktor på 1/7, og ut fra ovennevnte vurderingskriterier, vil virke urimelig.

Det faktum at mange arbeidstakere velger å ikke ta ut avspasering umiddelbart etter endt vaktuke, kan etter Arbeidstilsynets oppfatning heller ikke tas til inntekt for at ordningen som sådan ikke er belastende. Arbeidstilsynets erfaring er at det er et velferdsmessig gode for arbeidstakere å samle opp avspaseringstid for derigjennom å avvikle lengre friperioder, uavhengig av hvilken belastning arbeidstidsordningen for øvrig medfører.



Vi merker oss for øvrig at arbeidsgiver har trukket frem og sammenlignet egen vaktordning med en vaktordning som eksisterer i et annet nærliggende nettselskap, jf. brev av 20. mai 2016. Arbeidsgiver gir her en komparativ gjennomgang av eget og et annet nettselskap, og hovedkonklusjonen synes å være at arbeidsgiver mener at egen vaktordning er langt mindre belastende enn vaktordningen det andre nettselskapet. Arbeidstilsynet vil her bemerke at hvilke ordninger andre selskapet måtte ha, ikke relevant i vår vurdering av fastsettelse av omregningsfaktor. Arbeidstilsynet må helt konkret vurdere hvilken omregningsfaktor som er rimelig i hver enkelt sak.

Arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidet for montørene kan være fysisk krevende og at krav fra publikum om rask feilretting kan medføre et visst psykisk press. KILE (kostnad ikke levert energi) vil også kunne legge et ekstra press på å få rettet feil så raskt som mulig.

Ut fra det som fremgår ovenfor, legger Arbeidstilsynet til grunn at beredskapsvakten i Notodden Energi er nærmere en situasjon som er beskrevet i forarbeidene der en omregningsfaktor på 1/5 vil være rimelig, enn de tilfeller som er beskrevet i forarbeidene der en omregningsfaktor på 1/8 er rimelig. Vi viser her til at gjennomsnittlig antall utrykninger/oppkall totalt sett ikke fremstår som spesielt høyt i løpet av året, men oppmøtetiden/responstiden er likevel kort, og medfører betydelige begrensninger på hvor langt unna hjemmet og arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg.

Etter en helhetsvurdering er Arbeidstilsynet kommet til at en omregningsfaktor på 1/5 vil være rimelig for denne vaktordningen.

Vedtak

Arbeidstilsynet fatter følgende vedtak:

Omregningsfaktor ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ved Notodden Energi fastsettes til 1/5.

Klageadgang

Dere kan klage på dette vedtaket, jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar dette brevet. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se: www.arbeidstilsynet.no.

Behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og krav til arbeidsmiljøet på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 73 19 97 00.

Vi ber om at vårt referansenummer 2016/18166 oppgis ved svar.

Med hilsen
Arbeidstidsenheten

Christine Due Sivertsen
avdelingsleder
(sign.)

Jens Erik Romslo
seniorrådgiver
(sign.)

8 Merknader til de enkelte bestemmelsene

8.1 Endringer i arbeidsmiljøloven

Til § 10-4 tredje ledd

I § 10-4 tredje ledd første punktum endres hovedregelen for hvor stor del av en beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som skal regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hovedregelen endres fra 1/5 til en ny hovedregel om at mellom 1/8 og 1/5 skal regnes med etter en konkret vurdering av belastningen ved vaktordningen. Arbeidsgiver skal fastsette en beregningsbrøk innenfor intervallet 1/8 til 1/5. Dersom belastningen ved beredskapsvakten er så høy at det tilsier en høyere brøk enn 1/5, kan arbeidsgiver fastsette dette, men arbeidsgiver kan ikke fastsette en lavere brøk enn 1/8.

Hvilken brøk som skal fastsettes skal baseres på blant annet arbeidstakerens bevegelsesfrihet under vakten, krav til responstid, sannsynligheten og hyppigheten av utkalling, og varigheten av aktivt arbeid under vakten. Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vakten skal tillegges særlig vekt.

Dersom laveste beregningsbrøk skal brukes, må vakten legges få restriksjoner på arbeidstakernes bevegelsesfrihet, og antallet utrykninger må være få og lite omfattende. Et eksempel kan være en vakt hvor det ikke legges annen begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet enn å være tilgjengelig på mobiltelefon, og hvor arbeidstakeren vil være i stand til å utføre korte oppgaver via telefon eller på annen måte uten å måtte reise til arbeidsstedet.

Dersom en vakt for eksempel har et lavt antall utrykninger, men med en kort oppmøtetid, og begrensninger på hvor langt unna arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg, kan en beregningsbrøk på 1/5 være rimelig.

Bestemmelsen i andre punktum om at de lokale partene kan bli enige om en annen beregningsmåte ved skriftlig avtale videreføres uendret.

I tredje punktum senkes terskelen noe for at Arbeidstilsynet skal ha kompetanse til å overprøve den beregningsbrøken som er fastsatt etter paragrafens første punktum. Mens det tidligere var et vilkår om at beregningsbrøken virket *åpenbart urimelig*, skal det nå være tilstrekkelig at den

virker *urimelig*. Dette betyr at Arbeidstilsynet kan endre den brøken arbeidsgiver har fastsatt dersom tilsynet mener den er urimelig i forhold til belastningen vakten faktisk medfører. Arbeidstilsynet er i sin avgjørelse ikke bundet av lovens intervall, men kan fastsette den beregningsmåte de finner rimelig. Dette vil gjelde både i de tilfeller arbeidstaker mener arbeidsgivers fastsatte beregning er urimelig lav, og i de tilfeller arbeidsgiver mener lovens laveste beregningsbrøk med 1/8 er urimelig høy.

Til § 10-5 første og andre ledd

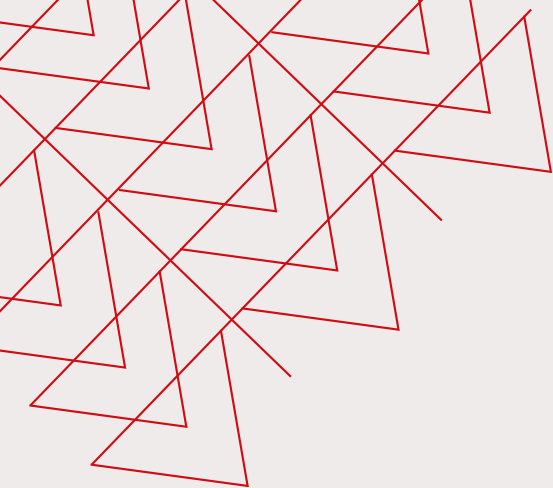
I § 10-5 første ledd økes timeantallet for maksimal arbeidstid fra 9 til 10 timer. I nytt andre punktum innføres en bestemmelse om at slik avtale om gjennomsnittsberegning ikke kan gjøres med arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter § 14-9 første ledd, bokstav f. Dette innebærer at arbeidstakere som er midlertidig ansatt på annet grunnlag kan omfattes av en slik avtale.

I paragrafens andre ledd endres timeantallet for maksimal arbeidstid fra 10 til 12,5 timer. I nytt tredje punktum tas det samtidig inn en bestemmelse om at avtaler hvor den alminnelige arbeidstiden i løpet av 24 timer overstiger 10 timer, forutsetter at partene særlig vektlegger hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Dette innebærer at de driftsmessige hensyn som taler for en gjennomsnittsberegningsordning må avveies mot arbeidstakernes helse og velferd, og at de sistnevnte hensyn skal tillegges mer vekt dess lengre arbeidsøkter avtalen åpner for.

Til § 10-6 fjerde til åttende ledd

I fjerde ledd endres maksgrensene for overtid som kan arbeides i løpet av sju dager og per fire sammenhengende uker. Grensen per sju dager endres fra 10 til 12 timer og grensen per fire sammenhengende uker endres fra 25 til 30 timer. Gjeldende grense for overtid som kan arbeides i løpet av en periode på 52 uker videreføres uendret.

I femte ledd endres maksgrensene for overtid som kan arbeides i løpet av sju dager og per fire



ELog IT
Forbundet