

Veileder for tillitsvalgte



Beredskapsvakter (hjemmevakter)

NSF Rogaland

## Innhold

1. Redegjøring for lovgrunnlag i Arbeidsmiljøloven.....	3
Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).....	3
§ 10-4. Alminnelig arbeidstid .....	3
Vi skal kommentere denne § 10-4(3) setning for setning:.....	4
2. Utdrag fra Arbeidstilsynets fakta side .....	5
Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet .....	5
Beregning av arbeidstid og fritid .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Arbeid i vaktperioden og utrykninger .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Annen beregning enn 1/7.....	5
Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren .....	5
Ekstra godtgjøring for beredskapsvakt.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Arbeidsmedisinske kommentarer .....	6
Regelverk .....	6
3. Tariffavtalens bestemmelser .....	7
4. Ramme for forslag til avtale .....	8
5. Forslag til brev med krav om forhandlinger når det går ulovlige beredskapsvakter .....	9
6. B-Rundskriv 59/92: Hovedtariffavtalen kap. 6 pkt. 6.5.2 .....	10

# 1. Redegjøring for lovgrunnlag i Arbeidsmiljøloven

## *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Sist endret: LOV-2021-06-18-127 fra 01.07.2021

### § 10-4. Alminnelig arbeidstid

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

(2) For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

(3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige 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. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig.

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

- a) døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c) arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d) arbeid som hovedsakelig drives om natten.

(5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

- a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenget av bergrom under jord.

(6) For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

## **Vi skal kommentere denne § 10-4(3) setning for setning:**

«For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.»

Dette betyr at når beredskapsvakten regnes med i arbeidstiden (står i turnus) kan arbeidsgiver innføre ordningen uten egen avtale med tillitsvalgte. Det blir da en del av turnusavtalen. Hvis ansatte har en hjemmevakt på 10 timer skal 1,5 timer regnes med i den alminnelige arbeidstiden i turnusen. Når en teller timer i turnusen skal hjemmevakten telles som 1,5 timer. Tillitsvalgtes rett til å godkjenne turnusen (inngå skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning) i § 10.5 (2) beholdes selvfølgelig.

«Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum.»

Dette betyr at arbeidsgiver og tillitsvalgte ved skriftlig avtale kan bli enige om en annen omregningsfaktor, eller at ikke noe av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Det er viktig å huske at beredskapsvakter som ikke er regnet med i den alminnelige arbeidstid (turnusen), er arbeid på sykepleiernes fritid. Tariffavtaler gir ingen regulering av betaling eller regulering av arbeidstid (fordi det er vår fritid), og det må derfor inngås en avtale slik aml her åpner for. Den inngåtte arbeidskontrakt med den enkelte baserer seg nesten bestandig på et fast timetall eller stillingsprosent. Beredskapsvakter er derfor heller ikke avtalt der. Det er også slik at avtalekompetansen ikke ligger hos den enkelte, men hos tillitsvalgte og arbeidsgiver der det er inngått tariffavtale.

«Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig».

Dette betyr at hvis partene ikke blir enige om den omregningsfaktoren som skal inn i turnus, kan dette avgjøres av Arbeidstilsynet. Eksempel kan være der belastningen er svært liten, og en kan være langt borte fra arbeidsstedet. Da kan en fastsette f.eks. 1/10. På en annen side kan et krav til kort utrykkingstid og svært nedsatt handlingsfrihet (f.eks. at en ikke kan gå i butikken med ungene sine fordi en står i fare for å måtte rykke ut raskt) fastsette en annen omregningsfaktor f. eks 1/3. MEN: dette er bare hvis beredskapsvaktens omregnede tid skal inn i turnusens totale timeantall.

## **2. Utdrag fra Arbeidstilsynets fakta side**

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/beredskapsvakt-utenfor-arbeidsstedet/>

### **Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**

**Beredskapsvakt innebærer ofte en ulempe for arbeidstaker. Som kompensasjon skal som hovedregel minst 1/7 av beredskapsvakten regnes som arbeidstid. Størrelsen på kompensasjonen avhenger av hvor belastende vaktordningen er.**

*Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er vakter hvor arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsplassen, men må være tilgjengelig for arbeidsgiver og klar til å utføre oppdrag.*

I virksomheter med tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om en annen omregningsfaktor.

På beredskapsvakt har arbeidstaker en viss frihet til å disponere egen tid. Arbeidstakers bevegelsesfrihet kan begrenses i større eller mindre grad, for eksempel ved at det settes krav til responstid. Ved stor grad av styring og begrensning i bevegelsesfriheten taler det for at en større del av vakten regnes som arbeidstid.

Teknologi gjør at stadig flere kan utføre arbeid uten å være til stede på arbeidsplassen. Selv om arbeidstaker kun plikter å være tilgjengelig på mobiltelefon, skal deler av vakten regnes som arbeidstid.

Dersom arbeidstakers bevegelsesfrihet er tilnærmet normal, vil det kunne være et moment som taler for at en mindre andel av beredskapsvakten skal regnes som arbeidstid.

### **Annen beregning enn 1/7**

Forutsetningen for at partene kan inngå avtale om annen beregning av beredskapsvakten enn 1/7, er at virksomheten er bundet av tariffavtale.

En rekke tariffavtaler regulerer i dag spørsmålet om omregningsfaktor og hva som skal til for at man ikke bruker den tariffbestemte hovedregelen for omregningsfaktoren. I de tilfellene der det finnes tariffavtaler som inneholder avtale om beredskapsvakt og omregningsalternativer, må spørsmål om hvilke tariffalternativer som skal gjelde, løses mellom tariffpartene.

### **Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren**

Dersom partene ikke blir enige ved avtale og Arbeidstilsynet heller ikke fastsetter en bestemt ordning, gjelder hovedregelen om at 1/7 av vakten skal regnes som arbeidstid.

Arbeidstilsynet kan bestemme et annet forholdstall enn 1/7 dersom:

- det ikke er inngått avtale om at mer eller mindre enn 1/7 av beredskapsvakten skal regnes med i arbeidstiden
- forholdstallet 1/7 virker urimelig
- arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte krever annen beregningsmåte enn 1/7

Ved vurderingen av om beregningen av beredskapsvakt på 1/7 er «urimelig», vil Arbeidstilsynet legge vekt på:

- krav til utkallingstid (responstid)
- sannsynligheten for tilkalling
- utrykningsfrekvens
- arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten
- varighet av aktivt arbeid under vekten
- graden av arbeidets belastning og omfanget av det aktive arbeidet

## Arbeidsmedisinske kommentarer

Beredskapsvakter må, som alt annet arbeid, være helse-, velferd- og sikkerhetsmessig forsvarlig etter aml. § 10-2 første ledd.

Belastningene ved beredskapsvakter avhenger bl.a. av arbeidsoppgaver og risikoforhold. Videre vil antall vakter per år og mengden arbeid på vakt være med på å bestemme hvor belastende ordningen blir. Det å ha tilstrekkelige ressurser (medarbeidere, utstyr) til å løse oppgavene godt ved tilkalling reduserer belastningen.

Dersom en må arbeide under beredskapsvakten vil en ofte ikke få tilstrekkelig søvn/hvile. Generelt påvirker beredskapsvakter søvnmengde og -kvalitet, slik at mange opparbeider søvnunderskudd i løpet av vekten, selv når det er lite å gjøre. Dette fordi mange sover dårlig på beredskapsvakt. Mange har vansker med å sovne og sover gjerne kortere og mer overflatisk. Etter å ha blitt vekket kan det dessuten ta tid å sovne igjen. Under beredskapsvakt kan en opparbeide et søvnunderskudd som gjør at en trenger fridager etter beredskapsvakten. Det kan være nødvendig med hvile etter beredskapsvakt på samme måte som etter nattskift, fordi søvnen får for dårlig kvalitet.

Et annet viktig moment er at når en blir vekket fra dyp søvn vil en ofte være ganske forvirret og fungere dårlig. Dette kalles søvninerti, eller søvndrukkenhet. Det kan ta fra ti-femten minutter til en time før en er ordentlig i gang igjen. I denne perioden kan en være dårlig skikket til å gi fornuftige svar eller til å utføre sikkerhetskritiske oppgaver. Det kan være nødvendig å lage rutiner som sikrer at en ikke tar avgjørelser med store konsekvenser før en er ordentlig våken.

Beredskapsvaktene kan videre virke negativt på sosial aktivitet og familieliv.

Som vi ser av det ovennevnte, vil forsvarlighetskravet i arbeidsmiljøloven ofte være et hinder for å legge beredskapsvakt til ukentlig eller daglig friperiode.

## Regelverk

Ved opprettelse av beredskapsvaktordninger utenfor arbeidsstedet må følgende arbeidstidsbestemmelser i arbeidsmiljølovens overholdes:

- Reglene om beredskapsvakt finnes i **arbeidsmiljøloven § 10-4 (3)**.
- **Arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) og (4)** fastsetter lengden av den alminnelige ukentlige arbeidstid.

- Det skal være **11 timer arbeidsfri mellom to arbeidsperioder, se arbeidsmiljøloven § 10-8 (1)**. Loven må forstås slik at det kan inngås skriftlig avtale om at overtid skal foregå i den arbeidsfrie perioden når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.
- For regler om **ukentlig arbeidsfri periode, se arbeidsmiljøloven § 10-8 (2)**.
- Normalt vil **avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter arbeidsmiljøloven § 10-5** inngås i de tilfeller hvor beredskapsvaktordninger praktiseres. Den gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke må da ikke overstige rammene i § 10-4 i den perioden som gjennomsnittsberegningen gjelder for.
- Når beredskapsvaktordninger brukes, skal **arbeidsplan utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 10-3**. Planen skal vise den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

### ***3. Tariffavtalens bestemmelser***

HTA kap 1, pkt. 4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

*Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.*

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er også regulert i HTA punkt 4.3.2. Her henvises det til KS B-rundskriv 59/92 der det står at partene kan inngå avtale om "3) økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)" (punkt. 3 s. 4). Videre "Avtaler om hjemmevakt kan i følge loven bare inngår med arbeidstakerens tillitsvalgte. Loven hjemler ikke individuelle avtaler."

## 4. Ramme for forslag til avtale

### Avtale om beredskapsvakter som ikke er medregnet i den alminnelige arbeidstid.

1. Målet med avtalen er at arbeidsgiver til enhver tid skal kunne stille den nødvendige og lovpålagte sykepleiekompetansen til disposisjon for innbyggerne i ..... kommune.
2. Avtalen er inngått på det vilkår at arbeidsgiver skal arbeide aktivt for å avvikle beredskapsvakter ved å øke grunnbemanningen, for eksempel ved bruk av konvertering av stillinger og oppretting av nye, samtidig som det føres en aktiv rekrutteringspolitikk. NSF skal bidra positivt til dette. Avtalen er inngått mellom ..... kommune og Norsk Sykepleierforbund. Det er frivillig å delta i ordningen og avtalen omfatter alle sykepleiere ansatt i ..... kommune.
3. Avtalen er inngått med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 10 – 4(3). Partene er enige om at beredskapsvakten ikke skal regnes med i den alminnelige arbeidstid. (Beredskapsvaktene, eller omregnet arbeidstid skal ikke regnes med i turnusens timetall).
4. Beredskapsvaktene skal godtgjøres som følger:  
  
Dagvakt kr. ....  
Kveldsvakt kr. ....  
Nattevakt kr. ....
5. Utrykning på vakt godtgjøres etter ordinære bestemmelser i HTA § 6. Det betales 100 % overtid fra første time, uavhengig av stillingsstørrelse. Dersom hjemmevakt på natt medfører stor belastning i form av utrykninger og/eller telefonhenvendelser bør minst den hviletid som er avtalt i den ordinære turnusen overholdes uten trekk i lønn. Som et minimum kan aktuell sykepleier få kompensert hviletid ved å utsette fremmøtet til kl. 09:00 dagen etter uten trekk i lønn. (Melding om utsatt fremmøte kan skje om natten via SMS til nærmeste leder).
6. Telefonhenvendelser i løpet av beredskapsvakten defineres som utrykning j.fr. p. 5 og betales for medgått tid, minst ½ time.
7. Oppsetting av vaktplan for beredskapsvakter settes opp etter nærmere avtale med i NSF.
8. Denne avtalen gjelder fra ..... og inntil den blir sagt opp av en av partene med 3. mnd frist.



## ***5. Forslag til brev med krav om forhandlinger når det går ulovlige beredskapsvakter***

Dette brevet kan sendes kommunen dersom de pålegger beredskapsvakter på sykepleiernes fritid uten avtale med NSF.

---

xx kommune

Rådmann

Vår saksbehandler:

Vår dato:

Vår ref:

Deres ref.:

Medlemsnr.:

### **Avtale om beredskapsvakt (hjemmevaktavtale) for sykepleiere i X kommune**

X kommune har i lengre tid brukt beredskapsvakt (hjemmevaktordning) ved noen av sine virksomheter som etter Norsk Sykepleierforbunds vurdering er i strid med både Hovedtariffavtalen (HTA) og Arbeidsmiljøloven (AML).

Ledere i X kommunes helse- og sosialtjeneste pålegger sykepleiere beredskapsvakt (hjemmevakter) som ikke finnes på godkjent turnusplan. Dette kan være som fast ordning eller ved for eksempel akutt sykefravær.

Forutsetningen i AML § 10-4 (3) er at kommunen, dersom de har behov for det kan ta initiativ til å inngå skriftlig avtale med NSF i X kommune om at beredskapsvakt **ikke** skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden og hvilken godtgjøring som skal gjelde for slik beredskapsvakt.

Da slik avtale ikke foreligger, er anvendelse av ordning med beredskapsvakt i strid med både HTA punkt 4.3 og AML § 10.4.3.

På denne bakgrunn krever NSF forhandlinger i medhold av Hovedavtalen del A kap. 1 § 7.

Med vennlig hilsen

HTV for NSF  
..... kommune

Kopi:

## **6. B-Rundskriv 59/92: Hovedtariffavtalen kap. 6 pkt. 6.5.2**

HOVEDTARIFFAVTALENS KAP. 6, PKT.6.5.2 - NY BESTEMMELSE OM HJEMMEVAKT

Generelt om hjemmevakt og endringen:

Av Riksmeklingsmannens møtebok for tariffrevisjonen 1992 s. 20 fremgår at Hovedtariffavtalens kap. 6, pkt. 6.5.2 er endret, og at det nå er arbeidsmiljø-lovens § 46 nr. 9 om hjemmevakt som gjelder.

Någjeldende hovedregel om omregningsfaktor fremgår av lovteksten. Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt fortsatt omregnes etter forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren. Eventuelt vedtak av Arbeidstilsynet vil være et enkeltvedtak som kan påklages etter forvaltningslovens regler om klage.

Om endringene i avtaleteksten:

Riksmeklingsmannens møtebok s. 20 om hjemmevakt lyder som følger:

6.5.2 Hjemmevakt.

Første avsnitt, siste setning endres til:

For hjemmevakt gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For øvrig vises til flertallsinnstillingen fra partssammensatt utvalg. ang. vaktordninger.

Siste avsnitt utgår.

Dette innebærer at setningen "SLIK HJEMMEVAKT REGNES MED I ARBEIDSTIDEN I FORHOLDET 1:5" utgår og erstattes med følgende:

"FOR HJEMMEVAKT GJELDER ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSER."

Med møtebokens formulering "SISTE AVSNITT UTGÅR" siktes til kap. 6, pkt. 6.5.2, andre avsnitt, om at arbeidsgiver og tillitsvalgte "KAN LOKALT TREFFE AVTALE OM ANNEN OMREGNINGSFAKTOR ENN 1:5, JF. ARBEIDSMILJØLOVENS § 46 NR. 9." Avsnittet utgår m.a.o. av Hovedtariffavtalen. Konsekvensene vil fremgå av det følgende.

Om søknad til Arbeidstilsynet ihht. arbeidsmiljølovens § 46 nr. 9:

Av bestillingsnr. 379 fra Direktoratet for arbeidstilsynet om hjemmvakt fremgår bl. a. følgende:

Når hjemmevaktordninger nyttes, skal arbeidsplan utarbeides etter arbeidsmiljølovens § 48. Planen skal vise den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

Arbeidsplaner med hjemmevakt må legges opp i samsvar med arbeids- miljølovens krav om ukentlig fritid, jf. arbeidsmiljølovens § 51 nr. 3 om 36 timer helt fri hver uke. (Ned til 28 timer i enkeltuker etter avtale.)

Før Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktor, må arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte uttale seg om vaktordningen. Hvis det er laget instruks om hjemmevakten, skal den legges fram.

Ved avgjørelsen legger Arbeidstilsynet særlig vekt på tre forhold:

- a) Hvor bundet den som har vakt er til å være hjemme.
- b) Fremmøtetiden.
- c) Antallet utrykninger/henvendelser på hjemmevakten.

Søknader om endring av omregningsfaktor vil bli vurdert av Arbeidstilsynet med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens §§ 46 nr. 9, 47 nr. 3 og § 48. Ihht. sistnevnte bestemmelse kan Arbeidstilsynet ikke behandle søknaden dersom arbeidsplanen og referat fra drøftingene med de tillitsvalgte ikke følger søknaden.

Siden Arbeidstilsynets praksis på området er sparsom og flere år gammel, må forvaltningspraksis trolig etableres på nytt. Det vil derfor ikke være mulig å redegjøre for etablert praksis her.

Arbeidsgivere som ønsker å endre eksisterende avtaler, må før drøftinger opptas kartlegge aktivitet på vakter, vurdere reglement om fremmøtefrister, vurdere bruk av tekniske hjelpemidler o.l.

Kommer partene ikke til enighet om hvordan vakten skal godtgjøres, kan hver av partene forelegge tvisten for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Som det fremgår av ovenstående, er det viktig at det i søknaden klart fremgår hvilke begrensninger ordningen medfører for den enkeltes bevegelsesfrihet under vakten, samt fremmøtefrist ved tilkalling.

Alternative løsninger:

Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 9 om hjemmevakt fastsetter at hjemmevakt skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, eller at hjemmevakt helt eller delvis ikke skal regnes med.

Dette innebærer at partene lokalt kan inngå avtale om alternativt:

- 1) full omregning etter avtalt brøk (avspasering),
- 2) delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- 3) økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering).

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge loven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte. Loven hjemler ikke individuelle avtaler.