

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	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Vi skal kommentere denne § 10-4(3) setning for setning:.....	4
2. Utdrag fra Arbeidstilsynets fakta side	5
Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Annen beregning enn 1/7.....	5
Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren	6
Arbeidsmedisinske kommentarer	6
Regelverk.....	7
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-2022-12-20-99 fra 01.04.2023

§ 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. døgkontinuerlig 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 utsprenning 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 uttrykkingstid 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 utanfor arbeidsstaden

Beredskapsvakt inneber ofte ei ulempe for arbeidstakaren. Som kompensasjon skal som hovudregel minst 1/7 av beredskapsvakta reknast som arbeidstid. Størrelsen på kompensasjonen er avhengig av kor belastande vaktordninga er.

Beredskapsvakt utanfor arbeidsstaden er vakter som går ut på at arbeidstakaren sjølv kan bestemme kvar hen vil opphalde seg i vaktperioden, for eksempel heime. Arbeidstakaren må likevel vere tilgjengeleg for arbeidsgivaren og klar dersom det blir oppdrag. Beredskapsvakt blir ofte kalla heimevakt.

I verksemdar med tariffavtale kan arbeidsgivaren og dei tillitsvalde for arbeidstakarane inngå skriftleg avtale om ein annan omregningsfaktor.

På beredskapsvakt har arbeidstakaren ein viss fridom til å disponere si eiga tid. Rørslefridommen til arbeidstakaren kan avgrensast i større eller mindre grad, for eksempel ved at det blir sett krav til responstid. Blir rørslefridommen styrt eller avgrensa i stor grad, taler det for å rekne ein større del av vakta som arbeidstid.

Teknologi gjer at stadig fleire kan utføre arbeid utan å vere til stades på arbeidsplassen. Sjølv om arbeidstakaren berre pliktar å vere tilgjengeleg på mobiltelefon, skal delar av vakta reknast som arbeidstid.

Dersom rørslefridommen til arbeidstakaren er tilnærma normal, vil det kunne vere eit moment som taler for at ein mindre del av beredskapsvakta skal reknast som arbeidstid.

Anna berekning enn 1/7

Føresetnaden for at partane kan inngå avtale om anna berekning av beredskapsvakta enn 1/7, er at verksemda er bunden av tariffavtale.

Ei rekke tariffavtalar regulerer i dag spørsmålet om omregningsfaktor og kva som skal til for at ein ikkje bruker den tariffbestemte hovudregelen for omregningsfaktoren. I dei tilfella der det finst tariffavtalar som inneheld avtale om beredskapsvakt og omregningsalternativ, må spørsmål om kva tariffalternativ som skal gjelde, løysast mellom tariffpartane.

Arbeidstilsynet fastset omrekningsfaktoren

Dersom partane ikkje blir einige ved avtale, og Arbeidstilsynet heller ikkje fastset ei bestemt ordning, gjeld hovudregelen om at 1/7 av vakta skal reknast som arbeidstid.

Arbeidstilsynet kan bestemme eit anna forholdstal enn 1/7 dersom

- det ikkje er inngått avtale om at meir eller mindre enn 1/7 av beredskapsvakta skal reknast med i arbeidstida
- forholdstalet 1/7 verkar urimeleg
- arbeidsgivaren eller dei tillitsvalde for arbeidstakarane krev annan berekningsmåte enn 1/7

I vurderinga av om berekninga av beredskapsvakt på 1/7 er «urimeleg», vil Arbeidstilsynet legge vekt på

- krav til utkallingstid (responstid)
- sannsynet for tilkalling
- utrykkingsfrekvens
- rørslefridommen til arbeidstakarane under vakta
- varigheita av aktivt arbeid under vakta
- graden av arbeidsbelastning og omfanget av det aktive arbeidet

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

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

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.

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 omgjøring 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 1 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 kommune 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 bruk av ordning med beredskapsvakt i strid med både HTA punkt 4.3 og aml § 10.4.3.

NSF krever forhandlinger jf. Hovedavtalen.

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 hjemnevakt 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 hjemnevakt som gjelder.

Någjeldende hovedregel om omregningsfaktor fremgår av lovteksten. Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemnevakt 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 hjemnevakt lyder som følger:

6.5.2 Hjemnevakt.

Første avsnitt, siste setning endres til:

For hjemnevakt 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 hjemnevakt fremgår bl.a. følgende:

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

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

Før Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktor, må arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte uttale seg om vaktordningen. Hvis det er laget instruks om hjemnevakten, 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.