



Rundskriv nr.: 17/24
Saknr: 23/7110-2
Vår ref.: Ingrid Myran
Dato: 14.10.2024

Inngåelse av tariffavtale etter aml. § 10-12 (4)

Avtaler etter Arbeidsmiljøloven (AML) om inngåelse av tariffavtale etter unntaksbestemmelsene i AML § 10-12(4), trådte i kraft 1.januar 2006. Fagforbundet har siden den gang gjort endringer i hvordan slike søknader skal bli behandlet. Dette rundskrivet er en ytterligere endring/forbedring av forbundets rutiner ved inngåelse av tariffavtaler etter AML § 10-12 (4). Retningslinjene i dette rundskrivet gjelder for alle typer tjenester. Det er utarbeidet maler for protokoller og følgebrev som skal benyttes. Disse presiserer ytterligere at det inngås tariffavtaler og sikrer rutiner vedrørende oppsigelser, ettervirkning med videre.

Arbeidsutvalget vedtok juni 2013 at tvistemøte skal behandle og godkjenne slike søknader etter innstilling fra kompetansesenteret. 2.gangs søknader, der arbeidstidsordningen ikke er vesentlig endret fra forrige søknad, behandles og godkjennes av kompetansesenteret.

Twistemøte skal innstille søknader utover 13 timer i tariffområde SPEKTER, som deretter videresendes til LO stat for endelig godkjenning. Det er kompetansesenteret som har ansvaret for at søknaden blir sendt til LO stat. Ved videreføring går søknaden direkte til LO stat med kopi til tvistemøte.

Søknader innenfor statens tariffområde godkjennes av LO Stat.

Søknader innen Virke og NHO områdene godkjennes av LO.

Søknader for BPA ordninger i Virke og NHO godkjennes av tvistemøte etter fullmakt fra LO.

Det skal rapporteres til Arbeidsutvalget og LO sekretariatet antall avtaler i desember hvert år.

Inngåelse av tariffavtale etter AML § 10-12(4) er unntak fra hovedreglene om arbeidstid. AML § 10-2(1), (2) og (4) samt AML § 10-11(8) kan ikke fravikes.

Det understrekes at det skal legges betydelig vekt på AML § 10-2 (1):

” Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn”

12,5 timersvakt lokalt

Turnusavtaler med vakter på inntil 12,5 timer skal ikke sendes inn til forbundet. Fagforbundet anbefaler at retningslinjer i dette rundskrivet også benyttes i avtaler om 12,5 timer.

Forhold til medleverforskriften

Fagforbundets holdning er at medleverforskriften ikke kan benyttes som hjemmel for å avtale alternative arbeidstidsordninger der det er inngått tariffavtale jf. rundskriv 11/17. Tillitsvalgte skal ta kontakt med kompetansesenteret dersom arbeidsgiver ønsker å inngå avtaler med hjemmel i forskriften.

Omfang

Man inngår en avtale om en arbeidstidsordning som skal gjelde Fagforbundets medlemmer i en nærmere definert enhet i kommunen, ikke en krets konkrete arbeidstakere.

Fagforbundets holdning er at det er anledning til å la vikarer gå i arbeidstidsordningen hvor det er inngått § 10-12 (4) avtaler. Det samme gjelder for lærlinger, men dette bør vurderes i sammenheng med den aktuelle opplæringsplanen.

Kompenserende hvile

AML 10-12 (4) gir anledning til å gi unntak fra de fleste av paragrafene i arbeidstidskapittelet, kapittel 10, i arbeidsmiljøloven, men det er ikke anledning til å gjøre unntak fra kompenserende hvile jf AML 10-8 (3). Det betyr at det ikke er anledning til å inngå avtaler der man har tre vakter eller flere etter hverandre, der hvileperioden mellom disse vaktene er under 11 timer. Den første hvileperioden kan man ha minimum 8 timers hvile. Hvis det er tilfelle, skal den neste hvileperioden være på 11 + 3 timer (kompensert for kort hvileperiode).

Retningslinjer for inngåelse av tariffavtale etter aml § 10-12(4):

Det er arbeidsgiver som skal søke om å få inngå avvikende arbeidstidsordninger. Det er en forutsetning at arbeidsgiverrepresentanten har fullmakt til å inngå tariffavtale. Arbeidstidsordningene skal være drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingsmøtet, skriftlig vurdering fra tillitsvalgt og verneombud, samt forslag til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. På drøftingsmøtet skal alle punktene i rundskrivet være drøftet.

1. Arbeidsmiljøloven er en vernelov som har som mål å sikre de ansattes helse og velferd. Avvik fra AMLs bestemmelser skal bare unntaksvis godkjennes. Ved behandling av søknader om avvikende arbeidstidsordninger skal det legges betydelig vekt på hensynet til de ansattes helse og velferd.
2. Ordningen skal som hovedregel være frivillig. Og det må tas hensyn til enkeltpersoners vern i henhold til vernebestemmelsene i AML.

3. Dersom pauser/passive perioder i løpet av vakta blir avbrutt, skal de ansatte sikres kompenserende hvile. Økonomisk kompensasjon kan vurderes i konkrete tilfeller.
4. Det skal ikke forekomme tre vakter etter hverandre med forkortet hviletid, under 11 timer. Hviletid mellom to vakter kan maksimum forkortes ned til 8 timer. Da skal neste hvileperiode være minst 14 timer.
5. Søknadene skal være faglig begrunnet ut fra brukernes behov og faglig forsvarlige tjenester. I tillegg må punktene under tas hensyn til.
 - a. Arbeidstidsordningen bør gi flere hele stillinger. Målet er å redusere flest mulig av de små stillingene
 - b. Turnusen bør ikke inneholde noen vakter under 7 timer. Vakter under 7 timer må særskilt begrunnes.
 - c. Tidspunkt for pauser skal merkes av i turnus
 - d. En lengre pauser midt på dagen – lengde på pausen er avhengig av om hvor lang vakta er, minimum 2 timer på ei 14 timers vakt
 - e. Lange vakter, utover 14 timer, bør ha flere pauser
 - f. Pausene skal defineres som arbeidstid
 - g. Er arbeidstida over 12,5 timer på dag/kveld skal de ansatte ha et egnet pauserom/spiserom med muligheter for å hvile, og mulighet til å lage mat
6. Avtaler inngås for maksimum ett år av gangen, med en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned. Ansatte som ønsker å trekke seg fra avtalen, kan gjøre det med 4 ukers varsel.
7. Ved søknad om fornyelse av avtaler stilles det krav om skriftlig evaluering. Tillitsvalgte og hovedverneombudet skal også gi en selvstendig evaluering. Referat fra møte med ansatte og tillitsvalgte skal vedlegges søknaden. Evalueringen skal omhandle følgende punkter:
 - Er målene nådd med hensyn til de faglige begrunnelsene for søknaden
 - Hvordan påvirkes kvaliteten på tjenesten
 - Hvordan ivaretas brukerens behov
 - Hvordan påvirker ordningen arbeidsmiljøet, herunder utvikling av avvik og hendelser
 - Hvilke helsemessige konsekvenser har ordningen for de ansatte
 - Hvordan er sykefraværet før og nå
 - Hvor mye overtid brukes
 - Hvor ofte er det brudd på avvikling av pauser
 - Hvordan er turn-over i virksomheten
8. Avvikende arbeidstidsordning kan ikke tre i kraft før avtalen er godkjent.
9. Alle avtaler skal før de inngås drøftes med Fellesorganisasjonen (FO) der de har medlemmer. Felles protokoll fra drøftingsmøtet sendes kompetansesenteret. Der det ikke er mulig sender lokal tillitsvalgt protokoll til Kompetansesentre. Det oppfordres til et samarbeid med andre organisasjoner som også har medlemmer på slike arbeidstidsordninger.

Overtid skal som hovedregel ikke pålegges de som har jobbet lange vakter. Overtid skal alltid være et punkt i evalueringa av ordningen.

Med hilsen

Anne Green Nilsen
AU-medlem

Kai Nygård
enhetsleder Forhandlingsenheten

Vedlegg

Vedlegg 1 - Sjekkliste ved oversendelse til Fagforbundet Kompetansesenteret

Vedlegg 2 - Samarbeidsavtale mellom Fellesorganisasjonen og Fagforbundet vedrørende opprettelse av tariffavtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)