

Drøftingsmøte den 31.03.23

Tema: Helgetimer i arbeidskontrakt

Til stede:

Arbeidsgiversiden: Gyda Dickson, personal- og organisasjonssjef
Siv Anita Lilleskog, utvikling- og ressursjef HO

Arbeidstakersiden: Ronny Breivik, NSF
Arild Berland, rådgiver NSF
Cathrine Hansen, Fagforbundet
Rasmus Rydland, seniorrådgiver Fagforbundet

MRK: Opprinnelig referatet er korrigert etter innspill fra forbundene datert 01.06.23.

Bakgrunn for møtet

NSF og Fagforbundet ønsket med møtet å få avklart hvordan arbeidsgiver vil håndheve kravet om helgetimer i kontrakt for ansatte som ikke lenger ønsker å gå langvakter. Forbundene begrunner som følger: Arbeidsgivers styringsrett på arbeidstid er begrenset til arbeidstidsordninger som ikke er basert på gjennomsnittsberegning eller unntak fra arbeidsmiljølovens hovedbestemmelser for daglig og ukentlig arbeidstid. I praksis betyr det at arbeidsgiver ikke kan kreve eksempelvis hyppigere helgearbeid dersom ansatte skal arbeide i en turnusordning som krevet avtale med tillitsvalgte etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§10-5(2) og 10-8(3). Dette selvfølgelig med mindre tillitsvalgte er enig i endring av arbeidstidsordningen. Organisasjonene ønsket en tilbakemelding på om kravet om økt helgefrequens når ansatte av ulike årsaker ikke lenger ønsker å gå langvakter og tillitsvalgte ikke vil godkjenne turnuser med slik økt helgebelastning - innebærer at den ansatte da tas ut av turnus og pålegges en arbeidstidsordning som er innenfor arbeidsgivers styringsrett – jfr arbeidsmiljølovens §10-5(1) – dvs. med fast ukentlig arbeidstid og 11 timer hviletid. En konsekvens av en slik praksis vil være at forutsetningene som lå til grunn for godkjenningen av turnusen vedkommende var en del av blir endret.

NSF presiserte at de ikke bestrider kommuneadvokatens vurdering når det gjelder hvorvidt arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalekompetanse til å inngå arbeidsavtaler med krav omfang av helgearbeid. Samtidig skriver advokaten: Det forutsettes her at arbeidsgiver sørger for at praktiseringen av de fastsatte helgetimene utføres på en måte som er i tråd med arbeidsmiljøloven og gjeldende tariffavtalers bestemmelser om arbeidstid. Og da arbeidsmiljøloven krever avtale med tillitsvalgte for gjennomsnittsberegning/unntak fra arbeidstid- og hviletidsbestemmelsene er ifølge organisasjonene denne forutsetningen ikke til stede.

Arbeidsgiver innkalte på bakgrunn av ovenstående til et møte 31.03.23. HTV fra begge forbund møtte sammen med rådgiver fra henholdsvis fylkeskontor (NSF) og kompetansesenter. (Fagforbundet)

Arbeidstakersiden:

Da kommunen ønsket helgetimer i kontrakt, formidlet arbeidstakersiden i drøftingsmøte høsten 2021 at de ikke så nødvendighet av dette. Etter deres mening vil det uansett være få som ønsker å endre sin turnus, mange trives med å gå lange vakter. Turnus med lange vakter må være basert på frivillighet. I vurdering av frivillighet skal det være tilstrekkelig at ansatt ikke har lyst. Det er ikke slik at det ligger for alle å arbeide f.eks. 14 timers vakter. I kontrakten blir ansatte bundet til å arbeide

mange helgetimer. HTV stiller spørsmål om den ansattes kompetanse til å forstå hva de undertegner. I tillegg oppleves det at helgetimene ikke er tilstrekkelig synlig i kontrakten da disse står oppført i notat i arbeidskontrakten. Det opplyses også at medlemmene ikke finner kompensasjon for helgearbeid tilfredsstillende/motiverende

NSF redegjorde kort for lovgrunnlaget for gjennomsnittsberegning og ba om tilbakemeldinger fra arbeidsgiver for hvordan de rent praktisk ville gå frem for å kreve hyppigere helgearbeid når organisasjonene ikke ville godkjenne arbeidstidsordninger hvis ansatte som ikke ønsker langvakter pålegges hyppigere helgearbeid. Det er NSF's forhandlingsavdeling som godkjenner turnuser med vaktlengder over 12,5 timer. NSF's forhandlingsavdeling har behov for å vite hvordan arbeidsgiver ivaretar NSF-medlemmer som ikke lenger ønsker å gå i slik arbeidstidsordning, da arbeidsgivers praksis vil bli tillagt vekt ved vurdering av søknader. Fagforbundet behandler 10-12(4)-avtaler i sine regionale kompetansesenter og gav i møtet uttrykk for at det ikke var aktuelt å godkjenne søknader hvis ansatte som ikke lenger ønsket å arbeide langvakter måtte gå hver 2. helg i turnus.

Arbeidstakersiden ønsker å være konstruktiv i dette arbeidet, men finner det vanskelig når arbeidsgiver innskrenker handlingsrommet. De stiller spørsmål med hva arbeidsgiver legger i «frivillighet» når det gjelder lange vakter. Det er også et ønske om at det utarbeides en plan for de som ikke vil gå lange vakter.

Arbeidsgiver:

Arbeidsgiver tar innspill til orientering og håper at partene sammen kan jobbe mot felles mål og finne gode løsninger.

Når det gjelder arbeidstimer i kontrakt har dette sin bakgrunn i felles mål om flere hele stillinger/store stillinger og behov for kontinuitet i tjenestene, kompetansebehov helg, og av økonomiske hensyn. Arbeidsgiver viser til tidligere drøftinger mellom partene lokalt angående helgetimer i kontrakt, den 10.11.21.

Arbeidsgiver har forståelse for at det ikke er alle som kan arbeide lange vakter. Arbeidsgiver har utarbeidet veiledning for ledere der det legges vekt på viktigheten av at økt stilling ved mer helgearbeid skal skje gjennom dialog mellom leder og ansatt. Ansatte skal informeres i forkant og det er viktig at leder sikrer at ansatt er innforstått med betingelsene. Ved nytilsetting presiseres helgetimer i utlysningstekst samt at det informeres om under intervju og i dialog med søker. På denne måten er arbeidsgiver av den oppfatning at ansatt skal være godt forberedt og informert om betingelsene. Det vises for øvrig til tidligere notat fra kommuneadvokat sendt til NSF lokalt.

Arbeidsgiver håper på videre konstruktiv og god dialog lokalt. Karmøy kommune kan vise til gode resultater i heltidskulturarbeidet noe vi har fått til gjennom godt og konstruktivt samarbeid mellom partene. Imidlertid er det fortsatt en lang vei å gå før vi kan si vi har en etablert heltidskultur og vil kreve tett og godt samarbeid videre.