



B-rundskriv nr.: B/8-2013
Dokument nr.: 13/01571-1
Arkivkode: 0
Dato: 22.10.2013
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Arbeid og fritid i helge- og høytider

På bakgrunn av en rekke tvister om arbeid og fritid i forbindelse med helge- og høytidsdager har KS inngått en enighetsprotokoll med Fagforbundet, NSF og Delta.

Partene er enige om følgende:

1. Der det i forbindelse med høytider eller ferier ol. er behov for å foreta endringer i den løpende turnusplanen/arbeidsplanen, må dette gjøres gjennom etablering av en ny turnusplan/arbeidsplan, høytidsturnus eller gjennom bruk av forskjøvet arbeidstid, med mindre partene lokalt har avtalt noe annet.
2. Ved etablering av ny turnusplan/arbeidsplan eller høytidsturnus må fremgangsmåten i arbeidsmiljøloven § 10-3, HTA kap.1 punkt 4.5 og eventuelle avtaler mellom de lokale parter følges.

Partene legger til grunn at en avtale om gjennomsnittsberegning av røde dager kan inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. KS viser i denne sammenheng til departementets brev av 5. oktober 2009. En turnusplan/-avtale inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt kan ikke

forandres gjennom en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om gjennomsnittsberegning av røde dager.

3. Turnusplan/arbeidsplan eller høytidsturnus som forutsetter avtale med tillitsvalgte kan ikke gjennomføres uten at enighet er oppnådd. Oppnås ikke enighet må i så fall turnusplanen/arbeidsplanen etableres innenfor lovens og avtaleverkets rammer for hva arbeidsgiver ensidig kan fastsette.
4. Partene lokalt kan alternativt inngå avtale om forskjøvet arbeidstid, jf HTA kap. 1 § 6.8. Oppnås ikke lokal eller sentral enighet om forskjøvet arbeidstid, godtgjøres arbeid utover oppsatt turnusplan/arbeidsplan etter reglene om merarbeid/overtid jf. HTA kap. 1 § 6.
5. Blir den gjeldende turnusplanen/arbeidsplanen ulovlig å praktisere i høytiden må den ansatte gis fri med lønn etter HTAs bestemmelser. Tilsvarende gjelder i de tilfeller arbeidstaker gis fri fordi driften tillater en ytterligere reduksjon i bemanningen.
6. Partene er som en omforent løsning, enige om at de endringer som arbeidsgivere pr inngåelse av denne protokoll har utført i ansattes løpende turnusplan/arbeidsplan i forbindelse med høytidene, uten å følge prosedyrene ovenfor, godtgjøres med ordinær timelønn for den tid vedkommende skulle arbeide etter den opprinnelige turnus-/arbeidsplanen.
7. Partene vil møtes for drøftinger knyttet til øvrige spørsmål som berører turnusplanlegging i forhold til helge- og høytidsdager.

8. KS vil utarbeide et nytt B-rundskriv til erstatning for B-12/2009. Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta gis anledning til å lese igjennom og komme med innspill til rundskrivet før det sendes ut.
9. Partene er enige om å begjære sakene 5/2013, 12/2013 og 20/2013 for Arbeidsretten, hevet.

Innledning

På bakgrunn av denne enigheten og drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene vil vi i det følgende beskrive ulike måter å organisere arbeidet i helge- og høytider. Dette rundskrivet erstatter B-rundskriv 12/2009.

Enighetsprotokollen slår fast at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre en plan som krever avtale med tillitsvalgte og den skisserer de ytre rammene for arbeid og fritid i helge- og høytidene. Hvor mye fri som kan gis utover minstekravet må vurderes ut fra lokale behov.

KS håper at enigheten vil bidra til at det skapes ro rundt turnusplanlegging for helge- og høytider, og at det kan skapes større forutsigbarhet rundt arbeidstid og fritid i helge- og høytidene.

For å skape et godt samarbeidsklima lokalt er det viktig at partene i god tid før en helge- og høytidsperiode drøfter hvordan turnusplaner for helge- og høytider bør utarbeides. Vi minner i denne sammenheng om Hovedavtalen del B § 1-2 om samarbeid.

Rammene i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 10-8 (4) om arbeidsfri på søn- og helgedager lyder:

Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.

Partene legger til grunn at en avtale om gjennomsnittsberegning av røde dager kan inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I følge Arbeidsdepartementet er ikke arbeidsmiljøloven § 10-8 (4) til hinder for det. En avtale inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan ikke endres gjennom en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om gjennomsnittsberegning av røde dager.

Det er viktig at de lokale parter ser helheten når en utarbeider helge- og høytidsturnuser. Det vil i mange tilfeller ikke la seg gjøre å lage en matematisk lik fordeling av arbeid og fri på røde dager mellom arbeidstakerne. Men det er viktig at det skapes forutsigbarhet for den enkelte arbeidstaker når det gjelder antall arbeidsdager og fridager i helge- og høytidene. Dette kan f.eks. gjøres ved at en ser flere helge- og høytidsperioder under ett. Hvor mye fri som gis beror på en lokal vurdering.

Mulige alternativer

Mange følger systemet med en løpende turnus. Det vil da som oftest være enklest å ta utgangspunkt i denne og tilpasse den til tjenestebehovet og Hovedtariffavtalens og arbeidsmiljølovens regler om fritid og kompensasjon for arbeid på helge- og høytidsdager.

Opprettholde gjeldende turnus

Dersom partene lokalt er enige om at det er mest hensiktsmessig at den løpende turnusen opprettholdes uendret, kan det gjøres forutsatt at planen blir i samsvar med aml. § 10-8 (4). Dersom det må gis fridager i henhold til denne bestemmelsen gis det fri med lønn. Hvis driften tillater en ytterligere reduksjon i bemanningen kan det gis fri med lønn utover dette.

Hvis det oppstår behov for å gjøre små endringer i en løpende turnus og partene er enige om det kan en benytte reglene om forskjøvet arbeidstid i henhold til HTA kap. 1, pkt. 6.8.

Omarbeide gjeldende turnus

I de tilfeller partene blir enige om at den ordinære turnusen skal omarbeides, bør en vurdere en rimelig fordeling av helgearbeidet fra år til år eventuelt fra høytid til høytid. Dersom det inngås avtale om gjennomsnittsberegning av de røde dagene må det fastsettes hvor lang beregningsperioden for gjennomsnittet skal være.

Turnusplaner som ikke krever avtale med tillitsvalgte

Dersom det lages turnusplan som ikke krever avtale med tillitsvalgte kan arbeidsgiver iverksette turnusplanen etter drøftinger med de

tillitsvalgte, jfr arbeidsmiljøloven § 10-3 forutsatt at reglene i arbeidsmiljøloven kap. 10, inkludert § 10-8 (4) overholdes.

Hvis enkelte arbeidstakere ønsker å inngå avtale med arbeidsgiver om gjennomsnittsberegning av de røde dagene etter arbeidsmiljøloven § 10-8 (4), og planen for øvrig ikke krever avtale med tillitsvalgte, må planen likevel drøftes med de tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-3.

Endringer i gjeldende turnusplan uten enighet

Hvis ingen av de foregående alternativene fører frem har arbeidsgiver to alternativer:

- det pålegges merarbeid/overtid *eller*
- løpende turnusplan følges og det gis fri påfølgende rød dag med lønn.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Hege Øhrn
fagleder