

NTLs kommentarer til sentral avtale om Korona-arbeidstid:

Staten har inngått en midlertidig sentral særavtale med LO Stat, Unio, YS og Akademikerne om unntak fra arbeidstidsreglene ifbm. Korona-pandemien. Avtalen gjelder fram til 30. april.

Dette er råd fra forbundet til deg som er tillitsvalgt i NTL:

- Arbeidsgiver har det overordnede ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Som tillitsvalgt er det viktig at du påpeker risiko for uforsvarlighet og formidler ulike bekymringer og erfaringer fra arbeidstakerne
- Den sentrale særavtalen kommer *i tillegg til* eventuelle andre unntak fra arbeidstidsbestemmelsene dere har avtalt hos dere. I tillegg til det som gjelder til daglig kan det allerede være avtalt spesielle Korona-unntak. Dette kan til sammen innebære et svært høyt trykk på en del arbeidstakere
- **Virkeområde:** Avtalens ordlyd er ikke tindrende klar på hvilke arbeidstakere den er ment å gjelde for. I og med at det åpnes for omfattende avvik begrunnet i Korona-situasjonen, må avtalen brukes til nettopp dette: Arbeidstakere som er sentrale for å få gjennomført samfunnskritiske oppgaver, og for å få gjennomført nettopp disse oppgavene.
 - For å vurdere hvilke ansatte som kan omfattes av avtalen anbefaler vi å se hen til regjeringens oppdaterte oversikt over virksomheter og oppgaver med kritiske samfunnsfunksjoner, og som ved behov bør ha tilbud om skole- eller barnehageplass for sine barn. Denne presiserer at «det er nøkkelpersonell innenfor de samfunnskritiske funksjonene som er omfattet, og ikke funksjoner som generelt kan være viktige uten å være samfunnskritiske».
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/liste-over-kritiske-samfunnsfunksjoner-fastsatt/id2693800/>
- **Redusert døgnhvile:** Avtalen åpner for å redusere døgnhvilen fra 11 til 8 timer, etter drøftinger med de tillitsvalgte. I forbindelse med disse drøftingene minner vi om følgende:
 - Redusert hviletid bør ikke brukes for andre enn arbeidstakere med samfunnskritiske funksjoner og som utfører samfunnskritiske oppgaver
 - Redusert hviletid er belastende for den enkelte
 - Vilåret for slik redusert hvile er at det gis *kompenserende hvile*. Det innebærer at dersom hvilen mellom to arbeidsperioder er 8 timer, skal hvilen mellom de neste to arbeidsperiodene være på minst 14 timer
 - Selv om avtalen gjør det mulig å redusere døgnhvilen til 8 timer, skal den enkelte ha en sammenhengende periode på 36 timer med hvile hver uke. Minst annenhver søndag skal være omfattet av slik ukehvile
- **Utvidete overtidsgrenser:** Avtalen åpner for å utvide omfanget av overtid betydelig, *etter drøftinger med de tillitsvalgte*. Flere av avvikene i avtalen er av en slik art at det i en normalsituasjon ville vært krav om en «dobbel enighet», altså både lokal og sentral enighet. NTLs tillitsvalgte må være særdeles våkne i drøftinger om overtidsbruk i tiden framover. Vi minner om følgende:

- Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov for overtidsarbeid for at det skal være lovlig. Avtalen gjelder Korona-situasjonen og kan bare benyttes til overtidsarbeid direkte relatert til krisen (og ikke f eks til å ta unna ordinære restanser)
- Avtalen sier at muligheten for merarbeid fra aktuelt personell skal forsøkes før man benytter overtidsarbeid etter avtalen. Her er det neppe mye å hente; merarbeid er differansen mellom avtalt arbeidstid (normalt 37,5 timer per uke i 100 % stilling) og lovens grense på 40 timers uke. Deltidsansatte kan berøres av dette. Merk at avtalens virkeområde må begrenses til å være samfunnskritisk personell!
- Avtalen sier også at overtidsarbeidet så langt som mulig skal «fordeles likt mellom arbeidstakerne». Det er lurt å fordele belastningen, men også her er det viktig å huske på at avtalen gjelder samfunnskritisk personell.
- Arbeidsgiver kan pålegge (med mindre det er vektige grunner til å slippe) ansatte overtidsarbeid, men bare inntil 10 timer per uke/25 timer i 4 uker/ 200 timer i 52 uker. *For overtid utover dette kreves samtykke fra den enkelte!*
- Samlet arbeidstid på inntil 16 timer krever at det gis kompensierende hvile. En måte å gi kompensierende hvile på kan være at en arbeidsperiode på til sammen 16 timer skal etterfølges av en hvileperiode på 11 timer pluss det antall timer arbeidstakeren har arbeidet overtid. Samlet arbeidstid på 16 timer kan uansett ikke etterfølges av en hvileperiode på mindre enn 11 timer
- Her er noen konkrete tips til punkter de tillitsvalgte kan ta opp og kreve i drøftingene:
 - Arbeidstakere med særskilt behov for vern unntas
 - Arbeidsgiver må dokumentere individuelt samtykke fra de enkelte
 - Arbeidsgiver må dokumentere at avtalens grenser, herunder hviletidsreglene, overholdes
 - Tillitsvalgte må etterspørre budsjettdekning for overtidsarbeidet (det er så langt ikke gitt signaler om ekstrabevilgning for å dekke inn kostnaden)
 - Tillitsvalgte bør kreve, med støtte i AML 10-7, f eks ukentlig rapport om oversikt over overtidsbruken
- **Avvikling av kjernetid etter fleksitidsavtalen:** Avtalen fastslår at kjernetiden etter fleksitidsavtalen suspenderes. I denne anledning vil NTL minne om følgende:
 - Dette må forstås som en utvidelse av fleksibiliteten, ikke som en utvidelse av styringsretten. Det er etter denne avtalen full fleksibilitet i tidsrommet 06.00 – 21.00. Arbeidsgiver kan ikke kreve oppmøte eller leveranse på spesifisert tidspunkt. Det er opp til den enkelte ansatte å disponere tiden.

