

Saksbehandlingsregler avvikende arbeidstidsordninger

Saksbehandlingsregler og overordnede kriterier for bruk av innstillingsretten etter Arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) i privat sektor.

1. Saksbehandlingsregler

Arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timer pr. dag behandles/godkjennes av forbundene. Alle andre arbeidstidsordninger utover 10,5 timer pr. dag, godkjennes av YS.

Søknader om avvik utover de overordnede kriteriene, og spørsmål som er av viktig prinsipiell karakter, behandles av YS.

Arbeidsgiver søker Parat som er part i den aktuelle tariffavtale om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Det må fremgå av søknaden om det er flere forbund involvert. Før søknad sendes skal de lokale parter i virksomheten drøfte behovet for avvikende arbeidstidsordninger, og utarbeide konkrete planer for gjennomføringen.

Parat behandler søknaden i henhold til de vedtatte overordnede kriteriene samt egne retningslinjer, og innstiller overfor YS som foretar endelig godkjenning eller avslag.

Følgende opplysninger må vedlegges alle søknader:

- Signert arbeidsplan som beskriver daglig/ukentlig arbeidstid, pauser og tidsrom for disse.
- Signert protokoll med begrunnelse for ordningen, hvilke HMS-vurderinger som er foretatt, avtaler om arbeidstid og godtgjørelser og antatt varighet
- Oversikt over virksomhetens HMS arbeid, vernetjeneste, verneombud og tillitsvalgte. Rapporteringsskjemaet skal signeres av verneombudet, i tillegg til arbeidsgiver og tillitsvalgt. Også ca. antall ansatte som er omfattet av søknaden skal fremkomme av rapporteringsskjema.

Den omsøkte arbeidstidsordningen kan ikke iverksettes før søknaden er godkjent av Parat eller YS.

2. Kriterier for godkjenning

De overordnede kriteriene skal legges til grunn, samt at lønns- og arbeidsvilkår skal være i samsvar med den aktuelle overenskomst.

Overordnede kriterier:

- Godkjenningen omfatter forbundets medlemmer i virksomheten
- Det skal legges betydelig vekt på de ansattes helse og velferd. Bestemmelsene i aml § 10-2 (1, 2 og 4) r og § 10-11 (7) kan ikke fravikes, og skal følges opp.
- Uansett innarbeidnings ordning vil det ikke godkjennes arbeidstid lengre enn 12 timer
- Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager i en rotasjon, hvorav maks 14 kan være inntil 12 timers varighet.
- Unntak etter §§ 10-8(1 og 2) daglig og ukentlig arbeidstid og 10-11 (5 og 6) forutsetter at arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller annet passende vern.
- Det skal som utgangspunkt arbeides dag. Skal det arbeides natt må det fremkomme av søknaden særskilt hvorfor
- Antall timer med arbeid og antall timer med fri i arbeidstidsordningene skal i utgangspunktet gå i null. Ansatte skal sikres sin stillingsbrøk og lønn.
- Det skal som hovedregel ikke arbeides overtid ved slike arbeidstidsordninger. Skal det benyttes overtid, må det søkes særskilt om dette, og kun når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov, jf. aml § 10-6 (1). Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet.
- Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml § 10-5 skal den enkelte arbeidstakers arbeidstid kunne kontrolleres/dokumenteres på forespørsel fra de tillitsvalgte.
- Når det er inngått avtale mellom virksomhet og Parat/YS etter § 10-12 (4), kan det ikke søkes Arbeidstilsynet om overtid utover disse bestemmelsene.
- Det er en forutsetning at partene i virksomheten kartlegger bemanningssituasjonen. Det er et overordnet mål at virksomhetene skal ha tilstrekkelig bemanning til å holde seg innenfor lovens grenser for arbeidstid, slik at behovet for dispensasjoner faller bort.

- Virksomheten skal sørge for at arbeidstidsordningen evalueres før det eventuelt fremmes krav om fornying av avtalen. Evalueringen skal skje i nært samarbeid med de tillitsvalgte, vernetjenesten og bedriftshelsetjenesten. Evalueringen skal inneholde vurdering av belastninger for arbeidstakerne med en slik arbeidstidsordning, kartlegging av sykefravær, oversikt over virksomhetens HMS arbeid og vernetjeneste.
- Avtalene inngås for maksimalt ett år av gangen, og bortfaller dersom partene ikke blir enige om å forlenge den, eller fornye den. Det kan gis en måneds oppsigelsesfrist.
- Ved brudd på inngått avtale skal avtalen kunne sies opp av Parat/YS med 14 dagers varsel.