



Rundskriv nr.: 13/23  
Saknr: 23/7110-1  
Vår ref.: Ingrid Myran  
Dato: 07.09.2023

## **Rundskriv 13/23 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 forbedring av forbundets rutiner ved inngåelse av tariffavtaler etter § 10-12 (4). Retningslinjene i dette rundskrivet gjelder for alle typer tjenester og tariffområder. Det er utarbeidet maler for protokoller, følgebrev og oppsigelser som skal benyttes. Disse presiserer ytterligere at det inngås tariffavtaler og sikrer rutiner som gjelder oppsigelser, ettervirkning med videre.

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

Søknader innenfor tariffområdet SPEKTER utover 13 timer skal godkjennes av 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”

## **12,5t 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 virksomheten, 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.

## **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 iht. vernebestemmelsene i AML.

3. Dersom pause blir avbrutt skal de ansatte sikres kompenserende hvile. Økonomisk kompensasjon kan vurderes i konkrete tilfeller

4. 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. Vaktlengder under 7 timer må særskilt begrunnes

c. Tidspunkt for pauser skal merkes av i turnus

d. En lengre pause midt på dagen – lengde på pausen er avhengig av om hvor lang vakta er, minimum 2 timer på ei 14 timers vakt

- e. 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
- f. Lange vakter, utover 14 timer, bør ha flere pauser
- e. Pausene skal defineres som arbeidstid

5. 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.

6. 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

7. Avvikende arbeidstidsordning kan ikke tre i kraft før avtalen er godkjent.

8. 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.

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

Med hilsen

Anne Green Nilsen  
AU - medlem

Kai Nygård  
Enhetsleder

**Vedlegg 1****SJEKKLISTE VED OVERSENDELSE TIL FAGFORBUNDET/  
KOMPETANSESENTERET:**

| DOKUMENTER/ VURDERINGER   | Sett kryss for vedlagt/evt. gjennomføring |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Faglig begrunnet søknad fra arbeidsgiver</li></ul>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Signert referat fra drøftingsmøte om hva partene lokalt er enige om.</li><li>Alle kriteriene fra pkt.1 – 9 i rundskrivet skal ha vært vurdert/gjennomgått.</li><li>Dette skal fremgå av drøftingsreferatet.</li></ul> |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Fagforbundets tillitsvalgte vurdering/anbefaling av ordningen</li></ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Oversikt over antall ansatte som omfattes av søknaden.</li><li>Varighet for ordningen</li></ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Forslag til arbeidsplan hvor daglig/ukentlig arbeidstid fremgår, samt pauser og tidsrom for disse.</li><li>Oversikt over de ulike vakttyper (lengde m.v.)</li></ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Uttalelsene fra verneombud og evt. arbeidsmiljøutvalg</li></ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Evt. annen dokumentasjon som kan være relevant?</li></ul>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Dokumentasjon på at ordningen er basert på frivillighet.</li></ul>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Lokalt samarbeid med FO</li></ul>   |   |



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

Det er arbeidsgiver som skal søke FO og Fagforbundet om arbeidstidsordninger etter Arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Det er en forutsetning at arbeidsgiverrepresentanten har fullmakt til å inngå tariffavtale. Fellesorganisasjonen og Fagforbundet organiserer medlemmer på samme arbeidsteder innen kommunal sektor, Virke og NHO. Denne avtalen skal sikre en likebehandling LO forbundene i mellom.

Arbeidstidsordningene skal;

- Drøftes med FOs – og Fagforbundets tillitsvalgte lokalt på arbeidsplassen. Det skrives felles referat/protokoll fra drøftingsmøte. Ved uenighet søkes saken løst mellom Fagforbundets kompetansesenter og FOs fylkesavdeling.
- For Fagforbundet oversendes felles referat/protokoll til regionalt kompetansesentra som videresender søknaden til Fagforbundets tvistemøte til godkjenning.
- For FO oversendes felles referat/protokoll til FOs aktuelle fylkesavdeling som videresender søknaden til FOs sentrale administrasjon for godkjenning.
- Fagforbundets kompetansesenter og FOs fylkesavdelingene skal ha dialog om avtalene, og tilstrebe enighet
- Før tvistemøte skal det være dialog mellom forbundenes administrasjon
- Ved uenighet etter avgjørelser i Fagforbundets tvistemøte og i FOs administrasjon må saken avgjøres mellom en representant fra hvert av forbundenes politiske ledelse.

Avtalene inngås for maksimum ett år av gangen. Det er en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned. Ved brudd på avtalen kan forbundene trekke tilbake godkjenningen med 14 dagers varsel.

Avtalene omfatter ikke unntak fra HMS og kompenserende hvile. Ordningen skal være frivillig.

Mimmi Kvisvik  
Forbundsleder FO

Mette Nord  
Leder Fagforbundet