



Utvalg: **Administrasjonsutvalg**
Møtested: Administrasjonsbygget, møterom Byssa, 2 etg
Dato: 07.09.2010
Tid: 13:00

Forfall meldes på telefon 37 19 95 23 til Service- og dokumentsen­teret som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

OBS: Møtet er 1 time tidligere enn det som er vanlig

Saksliste

Saksnr	Innhold
PS 6/10	Uenighetsprotokoll mellom Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund, avd. Tvedestrand, vedrørende kompensasjon for F-3 dager - Avklaring
PS 7/10	Referat- og drøftingssaker



Tvedestrand kommune

Saksframlegg

Arkivsak: 2008/1655-35

Arkiv: 031

Saksbeh: Øyvind Johannesen

Dato: 11.06.2010

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
5/10	Administrasjonsutvalg	15.06.2010
6/10	Administrasjonsutvalg	07.09.2010

Uenighetsprotokoll mellom Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund, avd. Tvedestrand, vedrørende kompensasjon for F-3 dager - Avklaring

Rådmannens forslag til vedtak

Alternativ 1

Tvedestrand kommune praktiserer Norsk sykepleieforbund sin forståelse av arbeidstakers rettigheter vedrørende F 3 dager ("røde" dager), jfr. vedlagte uenighetsprotokoll mellom Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund. Dette blir en videreføring av den midlertidige praksis som har vært fra 2009 og frem til nå.

Alternativ 2

Tvedestrand kommune praktiserer Kommunens Sentralforbund og kommunen sin forståelse av arbeidstakers rettigheter vedrørende F 3 dager ("røde" dager), jfr. vedlagte uenighetsprotokoll mellom Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund. Denne praksisen gjøres med virkning fra 01.01.2011.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 15.06.2010

Behandling

Da denne saken ikke er ferdig utarbeidet fra rådmannens side ble den ikke behandlet i dette møtet. Saken kommer opp på første møte etter sommerferien. Fra rådmannen ble det gitt en kort orientering om saken supplert med informasjon også fra hovedtillitsvalgt for NSF.

Bakgrunn for saken

I forbindelse med inngåelse av "Rammeavtale om fleksibel arbeidstidsordning i enhet for Omsorg og rehabilitering" som ble inngått ved gjennomføring av omstillingstiltakene i 2009 og ved innføring av forhandlingsturnus, oppsto det en uenighet mellom kommunen og Norsk Sykepleieforbund (NSF) lokalt på forståelsen av arbeidstakers rettigheter i forhold til F 3 dager. Dette gjelder særlig i forhold til antall fridager ved "røde" dager, og dermed også økonomisk kompensasjon for dette.

Uenighetsprotokollen ble av kommunen oversendt KS den 09.03.2009 med anmodning om en avklaring. Tilsvarende ble gjort fra NSF sin side i forhold til NSF sentralt. Verken kommunen eller NSF har fått noen skriftlig tilbakemelding på sin henvendelse. Da kommunen tok muntlig kontakt med KS for å purre på saken, ble det gitt en tilbakemelding om dette ikke ville bli gjort som følge av dette var noe arbeidsgiver lokalt hadde styringsretten på. Dersom det oppstod en konkret sak og tvist i forhold til kommunens praktisering av forståelsen, vil den konkrete tvisten knyttet til en person, kunne tas opp som en tviste sak iflg. KS. Til orientering vedlegges også en vurdering fra KS sin side datert 05.02.2009 som omhandler rett til fri på søn-, helge- og høytidsdager ("røde" dager).

I forhold til å ha et fornuftig samarbeidsklima i forbindelse med gjennomføring av omstillingstiltakene i OR-enheten og innføring av forhandlingsturnus, valgte rådmannen inntil dette var nærmere avklart sentralt, å legge seg på NSF sin forståelse. Denne forståelsen har derfor vært brukt frem til nå. Når det nå ikke kommer noen sentral avklaring p.t., vil det være naturlig at saken legges frem for administrasjonsutvalget for endelig vedtak. Det vises også til orientering om saken på siste møte i administrasjonsutvalget før sommerferien.

Problemstilling

Hvilken forståelse av arbeidstakers rettigheter vedrørende F 3 dager, jfr. AML § 10-8, pkt. 4, andre setning skal legges til grunn; NSF eller KS/kommunen sin?

NSF hevder følgende:

Dersom arbeidstaker i sin turnus-/arbeidsplan er satt opp til å jobbe en søndag eller helgedag, skal følgende søndag og helgedag være fri. Står arbeidstaker deretter på fri på neste søndag eller helgedag i turnus-/arbeidsplanen, opprettholdes denne fridagen. Det betyr altså ikke at en arbeidstaker som etter turnus-/arbeidsplan har fri på en søndag og helgedag skal arbeide på neste søndag og helgedag.

Kommunen hevder følgende, som KS i store trekk slutter seg.

Minst halvparten av de røde dagene er fri, enten ved slavisk påfølgende fri, eller ved en gjennomsnittsberegning av de røde dagene.

Arbeidsgiver forstår loven slik at arbeidstaker skal ha annenhver rød KALENDERDAG fri. Da blir utfallet for arbeidstaker akkurat det samme som om en gjennomsnittsberegner de røde dagene.

Faglige merknader/historikk

Gjeldende regelverk på området

Arbeidsmiljølovens § 10-8, pkt. 4, og KS sin forståelse slik den fremkommer i gjennomgang av 05.02.2009.

Gjeldende budsjettforutsetninger

Frem til nå har merutgiftene ved å praktisere NSF sin forståelse vært dekt innenfor enhetens budsjetttramme. Dersom denne forståelsen blir lagt til grunn bør budsjetttrammen for OR-enheten økes med merutgiften på ca. kr. 290.000,- inkl. sosiale utgifter.

Vurderinger

Ifølge de beregner enhetslederen har gjort vil antall F-3 dager med NSF sin forståelse ligge på ca. 231 dager, mens den ved kommunen/KS sin forståelse vil ligge på ca. 54 dager. Dette kan variere noe fra år til år. Lønnsutgiftene ved vil øke med ca. kr. 290.000,-, fra ca. kr. 90.000,- til ca. kr. 380.000,-, dersom en legger til grunn NSF sin forståelse, kontra kommunen/KS.

På den andre siden er dette et området hvor det er strid om forståelsen mellom partene sentralt, uten at de sentrale partene vil bringe saken til en tvist eller forhandle om dette punktet. Det betyr iflg. KS at kommunen kan bruke sin styringsrett i denne saken i forhold til forståelsen.

I forbindelse med å gjennomføre de forholdsvis store omstillingen i OR-enheten fra og med 2009, hvor det var svært viktig for kommunen å få til en avtale om fleksibel arbeidstidsordning og forhandlingsturnus, som viktige virkemidler for å nå kommunens omstillingskrav til enheten, vurderte rådmannen og enhetslederen det som fornuftig å legge seg på NSF sin forståelse vedrørende F 3 dager inntil sentral avklaring forelå. Dette har ikke kommet, ut over en gjentakelse av tidligere synspunkter og standpunkt.

Ved å gjennomføre kommunen/KS sin forståelse kan det forverre samarbeidsklima mellom partene lokalt, slik at dette igjen kan gjøre det vanskeligere å få til en *videreføring* av avtale om fleksibel arbeidsordning i enheten. Dette vil igjen kunne få konsekvenser for ordningen med forhandlingsturnus. En slik konsekvens kan medføre at det blir vanskeligere for kommunen å klare å opprettholde de tiltakene som er gjennomført gjennom omstillingen i OR-enheten etter rådmannens vurdering.

Konklusjon

Rådmannen legger frem 2 alternative forslag til vedtak i denne saken.

Tvedestrand, 11.06.2010
Rådmannen

Vedlegg

- 1 Uenighetsprotokoll mellom Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund, avd. Tvedestrand, vedrørende kompensasjon for F-3 dager - Avklaring
- 2 KS sin forståelse vedrørende kompensasjon for F-3 dager - Avklaring

UENIGHETSPROTOKOLL

MELLOM

Tvedestrand kommune og Norsk sykepleieforbund, avd. Tvedestrand,
i forhold til forståelsen av arbeidstakers rettigheter vedr. F 3 dager,
jfr. AML § 10-8, pkt. 4, andre setning

NSF

NSF sin tolkning/forståelse av AML § 10-8, pkt.4, andre setning, " *Arbeidstaker som har utført søndag og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søndag og helgedagsdøgn*":

Dersom arbeidstaker i sin turnus-/arbeidsplan er satt opp til å jobbe en søndag eller helgedag, skal følgende søndag og helgedag være fri. Står arbeidstaker deretter på fri på neste søndag eller helgedag i turnus-/arbeidsplanen, opprettholdes denne fridagen. Det betyr altså ikke at en arbeidstaker som etter turnus-/arbeidsplan har fri på en søndag og helgedag skal arbeide på neste søndag og helgedag.

Det er kun ved bruk av pålagt merarbeid og overtid arbeidsgiver ensidig kan pålegge en arbeidstaker å jobbe en fridag i sin turnus-/arbeidsplan.

Tvedestrand kommune

Arbeidsgivers tolkning/forståelse av AML § 10-8, pkt.4, andre setning

Minst halvparten av de røde dagene er fri, enten ved slavisk påfølgende fri, eller ved en gjennomsnittsberegning av de røde dagene.

Arbeidsgiver forstår loven slik at arbeidstaker skal ha annenhver rød KALENDERDAG fri. Da blir utfallet for arbeidstaker akkurat det samme som om en gjennomsnittsberegner de røde dagene.

Tvedestrand kommune har kontaktet KS for å få råd i denne saken. KS gir følgende uttalelse:

"Hvis arbeidstaker har gått med på gjennomsnittsberegning av de røde dagene, er arbeidsgivers beregning her(i eks. under) riktig.

Hvis arbeidstaker ikke ønsker å gjennomsnittsberegne, skal arbeidstaker ha annenhver fri og løsningen blir da som skissert der det står KS i tabellen. Det forutsetter imidlertid at arbeidstaker ikke skal jobbe første søndag etter 4. januar noe jeg antar at vedkommende ikke skal da det ser ut til at arbeidstakeren jobber tredje hver søndag.


Arbeidstaker får altså like mange arbeidsdager og fridager uavhengig av om vedkommende velger annenhver fri eller velger gjennomsnittsberegning."

Eksempel på turnus:


	2112	2212	2312	2412	2512	2612	2712	2812	2912	3012	3112	0101	0201	0301	0401
	F				A	D		F				D			D
NSF	F				A	F3		F				D			F
TV	F				A	D		F				F3			D
KS	F				A	F		D				F3			D

Vi ber partene sentralt om en avklaring på dette spørsmålet.

Tvedestrand kommune


Øyvind Johannesen
Kommunalsjef

NSF


Anna E. Pedersen
Hovedtillitsvalgt

Rett til fri på søn, helge og høytidsdager ("røde" dager)

KS får mange henvendelser angående arbeid på helge- og høytidsdager. Vi har laget en gjennomgang av gjeldene regelverk på området.

05.02.2009

1) Aktuelle lovbestemmelser

Dersom driften krever at det må arbeides på "røde" dager (et praktisk og godt innarbeidet begrep for søn,- helge- og høytidsdager), gjelder følgende bestemmelser i arbeidsmiljøloven:

§ 10-10. Søndagsarbeid

(2) Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri

(4) 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.

2) Avtale om gjennomsnittsberegning av de røde dagene med den enkelte arbeidstaker

Avtale om gjennomsnittsberegning av de røde dagene må gjøres med den enkelte arbeidstaker ihht aml § 10-8 (4). Arbeidsgivere må etablere rutiner for dette. Loven har ikke bestemmelser om varigheten av den skriftlige avtalen, dette må avtales konkret, f eks for 1-2 år om gangen. Lovens formulering om 26 uker handler kun om at gjennomsnittet ikke kan regnes ut over en lengre periode enn 26 uker (referanseperiode). Varigheten av avtalen og lengden på referanseperioden for gjennomsnittsberegning må gjøres til en del av avtalen om gjennomsnittsberegning.

3) Hvordan skal § 10-8 (4) praktiseres?

De fleste turnusplaner baserer seg på en rullerende grunnturnus. Ved oppsett av denne er det ofte ikke tatt hensyn til høytidene. For mange må derfor arbeidsplanen endres i høytidene. Dersom det er inngått skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning etter aml § 10-8, må planen ikke nødvendigvis endres i alle tilfeller. Reglene for endring av arbeidsplaner må følges, med mindre endringene kun innebærer ekstra fri for arbeidstakeren. Arbeidstakeren bør ikke pålegges å arbeide flere røde dager i høytidene/ hjelpeturnusperioden enn det som følger av vedkommendes grunnturnus. Dersom driften tillater det, dvs at vikar ikke trenger å inntas, skal arbeidstakeren gis fri uten lønnsreduksjon.

Vi har laget et eks. som viser hvordan lovens bestemmelser kan anvendes i praksis. Arbeidstaker vil imidlertid kunne ha rett til ytterligere fridager dersom driften tillater det.

Eksempel på påsketurnus

	søn	man	tirs	ons	skj.tor	lang.fre	lør	1. på.d	2.på.d
grunnturnus	F	F	D	D	D	D	F	F	D
påfølgende	D	F	D	D	F	D	F	F	D
gjennomsnitt	F	F	D	D	D	D	F	F	F

Her ser vi at arbeidstaker etter hovedregelen om påfølgende rød dag fri, skal ha fri på akjærtorsdag. Denne arbeidsdagen flyttes til palmesøndagen. En gjennomsnittsberegning kan føre til flere løsninger, blant annet at grunnturnusen opprettholdes. I dette eksempelet er det imidlertid 5 røde dager og som følge av at arbeidstakeren skal ha fri minst halvparten av de røde dagene, skal vedkommende derfor ha fri på 3 av de røde dagene. I dette tilfellet ser vi at arbeidstakeren kommer bedre ut ved å ha valgt gjennomsnittsberegning fremfor å følge hovedregelen.

PS 7/10 Referat- og drøftingssaker