



## Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger.

Dato	24.06.2005 nr. 686
Departement	Arbeids- og sosialdepartementet
Avd/dir	Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavd.
Publisert	I 2005 hefte 9 (Kommentarer)
Ikrafttredelse	01.07.2005
Sist endret	
Endrer	
Gjelder for	Norge
Hjemmel	LOV-2005-06-17-62-§10-12
Kunngjort	28.06.2005
Rettet	
Korttittel	Midlertidig forskrift om medleverordninger mv.

Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet 24. juni 2005 med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 10-12 sjette ledd.

### § 1. Virkeområde

(1) Denne forskriften gjelder arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus eller adferdsproblemer.

(2) Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelder med de presiseringer og unntak som følger av denne forskrift.

### § 2. Samlet ukentlig arbeidstid

(1) Den samlede ukentlige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av en periode på 7 dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 6 uker.

(2) Den enkelte arbeidstaker kan gi sitt skriftlige samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid utover 48 timer, likevel ikke mer enn 60 timer i uken. Den avtalte ukentlige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 6 uker. Arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen, kan gi sitt skriftlige samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer i uken.

(3) Arbeidstaker som ikke har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen, kan trekke tilbake tidligere gitt samtykke til en arbeidstid utover 48 timer. Arbeidsgiver plikter da, innen en periode på 3 måneder, å tilby arbeidstaker en annen arbeidstidsordning innenfor rammene i første ledd.

### § 3. Daglige hvileperioder

- (1) Arbeidstaker skal i løpet av en periode på 24 timer, ha minst to sammenhengende hvileperioder, der arbeidstaker bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser, er fritatt fra arbeid. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal plasseres mellom kl. 2200-0800.
- (2) Arbeidstaker skal gis mulighet for tilsvarende kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Er nattehvilen blitt vesentlig forstyrret, skal det i tillegg til kompenserende hvile, sørges for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.
- (3) Første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte i institusjoner som er bundet av tariffavtale. Unntak fra første ledd må ikke medføre at de daglige hvileperiodene til sammen blir mindre enn 10 timer.

#### § 4. Unntak i særlige tilfeller

Det kan gjøres unntak fra § 2 og § 3 i inntil ett døgn dersom det på grunn av sykdom eller andre ekstraordinære forhold, er nødvendig for å sikre en forsvarlig drift ved institusjonen. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvile.

#### § 5. Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft 1. juli 2005. VEDLEGG <vedlegg>

## Kommentarer til forskriften

### Til § 1

#### *Første ledd*

Forskriften omfatter arbeid ved de institusjoner som i dag benytter seg av medleverordninger. Det vil typisk gjelde ulike barnevernsinstitusjoner som gir omsorg eller behandling til barn/unge med rus eller adferdsproblemer og institusjoner for voksne med rusproblemer. Adferdsproblemer er ikke direkte knyttet opp mot barne- og helsevernslovgivningens definisjoner av begrepet. En ungdom kan derfor falle inn under forskriftens adferdsbegrep selv om adferdsproblemene ikke er av en slik karakter at de gir grunnlag for plassering etter barnevernslovgivningen. Det er således ikke avgjørende hvilket hjemmelsgrunnlag som har gitt grunnlag for plasseringen så lenge vedkommende også må sies å ha rus-/adferdsproblemer. Forskriften omfatter ikke andre institusjoner enn de som gir omsorg eller behandling til personer med rus-/adferdsproblemer, for eksempel vil arbeid med psykisk utviklingshemmede falle utenfor forskriftens virkeområde.

Forskriften omfatter arbeid som nødvendiggjør lengre opphold for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver. Forskriften er ikke til hinder for at arbeidstakeren, i den perioden som vedkommende oppholder seg på institusjonen, også utfører annet arbeid som ikke direkte er knyttet til omsorg eller behandling. Andre arbeidstakere som arbeider på institusjonen i kortere perioder, f.eks. terapeuter på dagtid, administrasjon, renhold og lignende vil falle utenfor forskriftens anvendelsesområde. Her vil de alminnelige arbeidstidsregler i arbeidsmiljøloven komme til anvendelse. «Lengre sammenhengende perioder» vil som hovedregel være minimum ett døgn. Det avgjørende vil være om lengden på arbeidsperioden er nødvendig ut fra et omsorgs- eller behandlingsperspektiv. Medleverordninger vil dekke både medleverskap og medleverturnus/langturnus.

#### *Andre ledd*

Inntil ny lov trer i kraft vil det i praksis si dagens arbeidstidsbestemmelser i gjeldende arbeidsmiljølov. Praktisk viktig er det at § 41 femte ledd kommer til anvendelse slik at fagforening med innstillingsrett kan inngå tariffavtale som tillater arbeidstidsordninger som går utover de rammer som fastsettes i forskriften. Videre kan for eksempel arbeidsmiljøloven § 46A gi rett til redusert arbeidstid for de arbeidstakerne som omfattes av denne forskriften. Nevnte bestemmelser er vedtatt videreført i ny arbeidsmiljølov § 10-12 (4) og § 10-2 (4). Forskriften fastsetter bare unntak fra enkelte av lovens bestemmelser om *arbeidstid*. De øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kommer fullt ut til anvendelse. Blant annet kravet til forsvarlig arbeidstidsordninger i arbeidsmiljøloven § 12 (vedtatt videreført i ny arbeidsmiljølov § 10-2 (1)).



I tillegg vil det ved ikrafttredelsen av den nye loven også være andre bestemmelser som gjelder. For eksempel § 10-2 (2) som etter en interesseavveining, kan gi arbeidstakerne rett til fritak fra praktiserende arbeidstidsordning.

## Til § 2

### *Første ledd*

6 ukers gjennomsnittsberegningsperiode gir anledning til å arbeide 12 dager sammenhengende, men det skal da være helt fri i litt over 4 uker i etterkant. Videre gir det mulighet for å arbeide for eksempel gjentakende 4 dager på, 7 dager fri, 2 dager på, 8 dager fri.

### *Andre ledd*

60 timer som kan gjennomsnittsberegnes over 6 uker, gir anledning til å arbeide 15 dager sammenhengende, men da med etterfølgende fri i nesten 4 uker. Andre ledd gir videre mulighet for å praktisere langturnus med for eksempel gjentakende arbeid i 3 dager, 7 dager fri, 4 dager på, 7 dager fri.

For arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til kollektivet, vil mye av tiden arbeidstakeren oppholder seg på institusjonen bestå av fritid uten at det fullt ut er mulig å skille mellom arbeidstid og fritid. Tredje punktum gir derfor i disse tilfellene anledning til å samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer. Hva som kan avtales av tilgjengelighet utover 60 timer vil bero på hva som anses å være forsvarlig ut fra en helhetsvurdering av hvordan arbeidstidsordningene er lagt opp (pauser, hvileperioder, uforstyrret søvn, perioder med fritid), hvordan kollektivets klienter fungerer etc.

Samtykket til å være tilgjengelig utover 60 timer gjelder bare for de arbeidstakere som bor på eller i tilknytning til kollektivet. «Bor på eller i tilknytning til institusjonen» må som et minimum være at arbeidstaker disponerer egen boenhet som vedkommende har en eksklusiv bruksrett til i den tiden vedkommende arbeider ved institusjonen. Det vil si at ingen andre benytter boenheten i de perioder arbeidstaker ikke oppholder seg på institusjonen, og at arbeidstaker står fritt til å være på institusjonen og benytte boenheten også i de perioder vedkommende ikke er i arbeid. Videre må arbeidstaker ha mulighet til å ha egen familie boende hos seg.

### *Tredje ledd*

Retten til å trekke tilbake tidligere gitt samtykke til en arbeidstid utover 48 timer gjelder bare for de arbeidstakere som ikke har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen. Benytter arbeidstaker seg av denne retten plikter arbeidsgiver å tilby en annen arbeidstidsordning som ligger innenfor grensene i første ledd, dvs. en arbeidstidsordning som ikke går utover 48 timer i gjennomsnitt over en periode på 6 uker. Det er ingenting i veien for at arbeidstaker delvis kan trekke tilbake samtykke til å arbeide utover 48 timer for eksempel en reduksjon fra 60 til 55 timer.

## Til § 3

### *Første ledd*

Arbeidstid vil være den tid arbeidstaker står til disposisjon/er tilgjengelig for arbeidsgiver. Hvileperiodene vil være å anse som arbeidstid dersom arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver og skal derfor fullt ut tas med ved beregningen av samlet ukentlig arbeidstid. Dersom arbeidstaker ikke skal være tilgjengelig (ikke risikere å bli tilkalt) og fritt kan forlate institusjonen i hvileperioden, vil det normalt anses som fritid og dermed ikke telle med ved beregningen av den samlede ukentlige arbeidstid. Forutsetningen må imidlertid være at det er tale om faste friperioder som gir en viss forutsigbarhet og derfor oppleves som reell fritid. Kortere perioder enn to timer vil normalt ikke anses som fritid og skal derfor ikke trekkes i fra ved beregning av arbeidstiden.

### *Andre ledd*

Det er bare krav om kompenserende hvile i de tilfeller der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Det aksepteres således at det i hvileperioden kan forekomme mindre forstyrrelser og avbrudd uten noe krav om kompenserende hvile. Hva som vil være vesentlige forstyrrelser må vurderes konkret. Også kortvarige forstyrrelser kan være vesentlige dersom det er mange av dem. Det avgjørende vil være om

hvileperioden totalt sett gir arbeidstakeren den nødvendige hvile og avkobling. Forstyrrelser om natten vil gi arbeidstakeren avbrutt søvn og det skal her mindre til for å karakterisere avbrytelsene for vesentlige.

Kompenserende hvile vil si at arbeidstakeren skal ha tilsvarende hvile i erstatning for den hvilen vedkommende har tapt på grunn av forstyrrelsene. Utgangspunktet for vurderingen må her være den tid arbeidstakeren faktisk er blitt forstyrret. Ved mange hyppige, men mindre forstyrrelser vil normalt den kompenserende hvilen beregnes ut fra den tidsperioden som forstyrrelsene opptrer i. Har for eksempel arbeidstakeren sin hvileperiode om natten mellom kl. 23-07 og har blitt forstyrret to ganger mellom klokken 05-07, vil arbeidstakeren normalt ha krav på en kompenserende hvileperiode på to timer dagen etter. I tillegg må arbeidsgiver sørge for at vedkommende den påfølgende natt får sove uforstyrret. Har forstyrrelsene vært så mange at de totalt sett fratrar arbeidstakeren den nødvendige hvile og avkobling, må hele perioden kompenseres. Hvis for eksempel arbeidstakeren blir forstyrret tre ganger jevnt fordelt over hele natten, kan det, etter en konkret vurdering, tilsi at hele hvileperioden på åtte timer skal kompenseres.

Dersom det er vanskelig å oppfylle kravet om kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden med den bemanningen som er, må arbeidsgiver etablere et system som gjør det mulig å tilkalle ekstrabemanning på kort tid. Bestemmelsen kan imidlertid fravikes i inntil ett døgn i ekstraordinære situasjoner, jf. forslaget § 4.

### *Tredje ledd*

Det åpnes for at det lokalt kan avtales unntak fra kravene om daglige hvileperioder. De ordninger som avtales må imidlertid være forsvarlige slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven § 12. Muligheten til å gjøre unntak fra første ledd er underlagt begrensninger som innebærer at avtaleadgangen i praksis er begrenset til å fastsette en annen plassering og fordeling av hvileperioden enn hva første ledd gir anvisning på. Det vil ikke være anledning til å fravike timetallet. Det vil imidlertid være mulig å avtale at det bare skal være en hvileperiode, men den må da være på minst 10 timer. Adgangen til å avtale en annen fordeling av hvileperiodene må ikke resultere i at hvileperiodene blir så korte at de i realiteten ikke gir rom for hvile. Som et utgangspunkt kan en hvileperiode på under to timer sies å ha mer karakter av pause enn av hvileperiode, men det vil igjen bero på en konkret vurdering av hvordan hele arbeidstidsordningen er lagt opp.

## **Til § 4**

Bestemmelsen er ment å være en sikkerhetsventil i de tilfeller der det tar noe tid før arbeidsgiver klarer å få på plass vikarer som kan benyttes ved for eksempel sykdom eller der det skjer uforutsette ting som gjør det nødvendig med forsterket bemanning og det derfor ikke er mulig å oppfylle forskriftens krav til hvileperioder.