

1. Generell informasjon

Arbeid på leir og likende innebærer som regel at arbeidstakere deltar på et opplegg hvor man er sammen med deltakere over ett eller flere døgn, oftest andre steder enn på den vanlige arbeidsplassen.

Dette vil i de fleste tilfeller kreve utvidede rammer for arbeidstid og tilsvarende reduksjon i hviletid. Dersom dette ikke kan løses med avtaler etter aml § 10-5, første og annet ledd (hhv. 10/12,5 timer pr. døgn), må arbeidsgiver søke den/de aktuelle sentrale fagforening(e) om ytterligere utvidelser av arbeidstiden.

De sentrale parter har blitt enige om rammene og prosedyre for slike søknader, jf. Særavtale om kirkelige stillinger pkt. 4 og veiledningen til denne avtalen.

2. Prosedyren gjelder kun for organiserte arbeidstakere

Vær oppmerksom på at utvidelser av den daglige arbeidstiden utover 9 timer – og 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker - kun kan gjøres for de organiserte arbeidstakerne etter avtale med de tillitsvalgte, jf. særavtale om kirkelige stillinger pkt. 4.1.1.

Dersom det kun er organiserte arbeidstakere og ikke tillitsvalgte i virksomheten, kan arbeidsgiver søke direkte til den/de respektive fagforening(e) om fravik i medhold av § 10-12 nr. 4.

For de uorganiserte arbeidstakerne og arbeidstakere organisert i fagforeninger som ikke er part i Særavtale om kirkelige stillinger, er det begrensede muligheter for utvidelser, se KAs nettside for ytterligere informasjon om hvilke muligheter som finnes i disse tilfellene.

3. Hvilke utvidelser kan avtales lokalt med hhv. den enkelte arbeidstaker og den/de tillitsvalgt(e), og hva må avtales med arbeidstakernes fagforeninger sentralt?

3.1 Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Arbeidsgiver og den enkelte ansatte kan i medhold av aml § 10-5 første ledd skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale skal det legges særlig vekt på helse og velferd.

3.2 Avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt(e)

Arbeidsgiver og tillitsvalgt(e) kan i medhold av aml § 10-5 annet ledd skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtalen som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt(e) kan i tillegg redusere den ukentlige fridagen ned til minimum 28 timer, og den daglige arbeidsfrie tiden ned til minimum 8 timer, jf aml § 10-8 (3).

3.3 Avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte fagforening sentralt

For behov ut over dette, gir aml § 10-12 (4) fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven anledning til å inngå tariffavtaler som fraviker arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Slikt fravik kan gjelde både utvidelse av daglige og ukentlige arbeidstid, og lengden av den daglige og ukentlige fritid.

3.4 Arbeidsgivers mulighet til å gjøre arbeidstidsavtaler gjeldene for alle arbeidstakere som utfører tilsvarende arbeid

Arbeidsgiver kan gjøre visse avtaler om arbeidstid som er inngått med tillitsvalgt(e) som representerer et flertall av arbeidstakere gjeldende for alle arbeidstakere som utfører tilsvarende arbeid, jf. aml § 10-12 (5). I leirsammenheng innebærer dette at arbeidsgiver kan gjøre arbeidstidsordningen på leir, som følger av avtalene med tillitsvalgt(e) som representerer et flertall av de ansatte som skal på leir, aml § 10-12 (4), jf. Særavtale om kirkelige stillinger pkt. 4.1.1, gjeldene overfor øvrige arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid på leir. Dersom fraviket også skal omfatte daglig og ukentlig fritid, jf. aml § 10-8, er det viktig å dokumentere hvordan det skal sikres kompensierende hvileperioder.

4. Prosedyre

4.1 Prosedyrebeskrivelse

KA og arbeidstakerorganisasjonene sentralt er blitt enige om en ordning som skal gjøre prosessen med avtale om fravik etter aml § 10-12 (4) så smidig som mulig, og legger til rette for følgende rutiner:

1. Inngå lokal avtale med tillitsvalgt for de berørte ansatte, se veiledning og mal for lokal avtale.
2. Søknad (se veiledning og mal for søknadsskjema) med den lokale avtalen samt vedlegg sendes via KA til de respektive fagforeningene for godkjenning til adressen ka@ka.no, med teksten «Leir, fra <navn på fellesråd/menighet>» i emne-feltet. E-posten videresendes fra KA uten saksbehandling til de(n) aktuelle fagforening(e).
3. Svar på søknad om fravik sendes direkte til den aktuelle virksomheten fra de respektive fagforeningene, med ka@ka.no på kopi.

4.2 Saksbehandlingstid

Det anbefales å inngå lokal avtale og sende søknad om fravik til fagforeningene via KA i god tid før leiren skal avvikles.

Dersom en søknad sendes til KA i perioden 1. januar til 10. juni og månedene september-desember, må den sendes inn senest fire uker før leiren. Det må også tas hensyn til at det kan være merknader til søknaden som må rettes opp, slik at arbeidsplanen kan være klar minst to uker før iverksetting, jf. aml § 10-3. For leirer som skal avvikles i løpet av juli og august, må søknaden sendes KA senest 10. juni for at den skal bli behandlet før ferien.