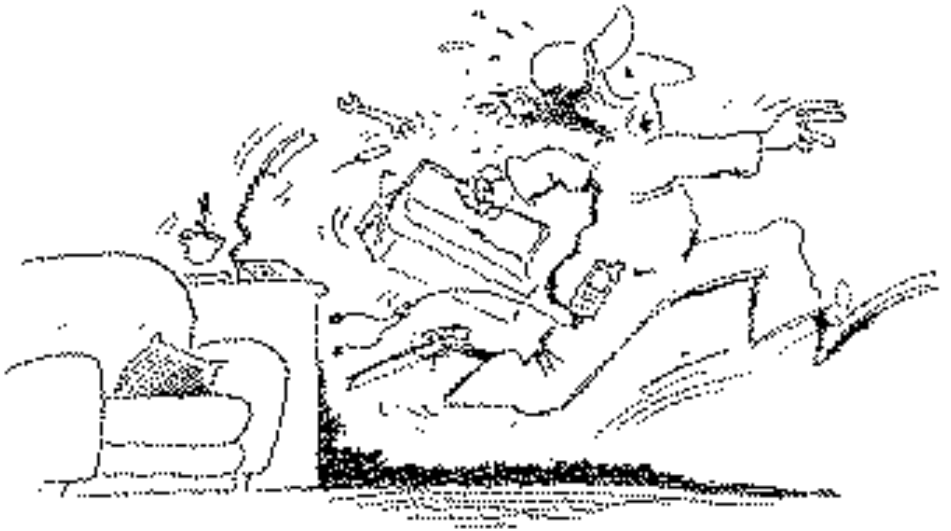


HJEMMEVAKT



Utgitt første gang i mars 1979
Direktoratet for arbeidstilsynet
Postboks 8103 Dep., 0032 Oslo

Mars 1992
Brosjyren er oppdatert i forhold til lovverk og domsavsigelser på området. Det er for øvrig foretatt en del nødvendige utfyllinger og endringer i teksten.

April 2004
Brosjyren er oppdatert i henhold til endringer i lovverket og det er tatt inn tre nye eksempler i pkt. 2.4. Publikasjonen har dessuten fått ny layout.

Arbeidsmiljølovens hjemmevaktbestemmelser

§ 46 nr. 9 Særlig om hjemmevakt

Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Ved virksomheter der arbeidstakerne er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte treffe avtale om at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med.

Dersom det ikke er inngått avtale etter annet ledd og beregningen av arbeidstida etter første ledd vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakernes tillitsvalgte, fastsette en annen beregningsmåte.

Når det er særlig påkrevd av hensyn til viktige samfunnsinteresser kan departementet bestemme at regelen i første ledd ikke skal gjelde for bestemte grupper arbeidstakere.



1. Hovedregelen om hjemmevakt

§ 46 nr. 9, første ledd:

Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1, første og annet ledd, definerer arbeidstid og fritid. Hjemmevakt faller verken inn under lovens arbeidstids- eller fritidsdefinisjoner, se § 46 nr. 1. Tidligere falt hjemmevakt utenfor lovens regler om arbeidstidens lengde.

Som kompensasjon for ulempene ved å ha hjemmevakt og for å sikre arbeidstakerne et visst minimum av fritid, ble det ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven i 1977 fastsatt i § 46 nr. 9 som en hovedregel at minst 1/5 av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Av lovens forarbeider (Ot.prp. nr. 41 1975-76 s. 63-64) framgår at det ikke er en forutsetning at arbeidstakeren bokstavelig talt skal oppholde seg i eget hjem for at bestemmelsen i § 46 nr. 9 første ledd skal komme til anvendelse. Også der hvor arbeidstakeren kan oppholde seg i hjemmets umiddelbare nærhet og i de tilfeller der bruk av tekniske hjelpemidler (f.eks. mobiltelefon) gjør bevegelsesfriheten større, skal deler av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

At arbeidstakers bevegelsesfrihet kan bli tilnærmet normal, vil imidlertid være et moment som taler for at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid. Se nærmere om dette under pkt. 2.

1.2 Hjemmevakt i forhold til alminnelig ukentlig arbeidstid og ukentlig fritid

Arbeidsmiljøloven § 46 nr. 2, 3 og 4 fastsetter lengden av den alminnelige ukentlige arbeidstid. Der hjemmevaktordninger benyttes, skal omregnet hjemmevakt sammen med øvrig alminnelig arbeidstid ikke overstige grensen for lengste alminnelige ukentlige arbeidstid. F.eks. vil en hjemmevaktordning som dekker tidsrommet fredag kl. 16.00 til søndag kl. 24.00 utgjøre til sammen 56 timer. Omregnet med 1/5 blir dette 11,2 timer som skal regnes med i den alminnelige ukentlige arbeidstid som ikke skal overstige f.eks. 40 timer etter § 46 nr. 2.

En hjemmevaktordning må i tillegg legges opp i samsvar med arbeidsmiljølovens krav i § 51 nr. 3 om 36 timer helt fri hver uke. Overført på eksemplet med hjemmevakt fra fredag til søndag kveld, fastsetter bestemmelsen i § 51 nr. 3 at arbeidstakeren har krav på 36 timer

sammenhengende fri i denne uka før han går på vakt fredag. Videre innebærer bestemmelsen om ukentlig fritid at hjemmevaktordninger som går over 7 dager ikke kan legges fra mandag morgen til søndag kveld uten å komme i konflikt med denne bestemmelsen som er ufravikelig. Dette løses normalt ved å forskyve begynnelsen av vaktperioden til f.eks. onsdag. Det er ikke et tilsvarende krav om daglig fritid ved hjemmevaktordninger så lenge det ikke foregår utrykning på hjemmevakten. Må imidlertid arbeidstaker rykke ut, regnes utrykningstiden som aktivt arbeid, og hovedregelen om 11 timer fri før eller etter utrykning kan anvendes. Bestemmelsen i § 51 nr. 2 annet ledd som åpner for avtaler eller dispensasjon fra kravet om daglig fritid, sikter bl.a. på slike situasjoner, og anbefales brukt.

1.3 Tidsrommet som utgjør hjemmevaktperioden og beregning av utrykninger

Det vil være hele tidsrommet som hjemmevakten varer (f.eks. kl. 16.00 til 07.00 neste morgen) som skal omregnes til alminnelig arbeidstid. Den tid som går med til eventuelle utrykninger og arbeid som utrykningene fører med seg i hjemmevaktperioden, kommer ikke til fratrukk i beregningsgrunnlaget for omregningen. Om dette skal fravikes, forutsettes avtale inngått etter § 46 nr. 9, annet ledd.

2. Fastsetting av annen omregningsfaktor enn 1/5

§ 46 nr. 9, annet ledd

Ved virksomheter der arbeidstakerne er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte treffe avtale om at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med.

2.1 Tariffavtale

Forutsetningen for at partene kan inngå avtale om beregning av hjemmevakten, er at virksomheten er bundet av tariffavtale, enten som medlem av en arbeidsgiversammenslutning, eller ved direkte overenskomst med fagforening eller forbund som arbeidstakerne er tilsluttet.

Bestemmelsen setter for øvrig ingen vilkår for å inngå avtale om annen omregningsfaktor enn 1/5. Det må imidlertid forutsettes at der det er aktuelt å fravike hovedregelen om at 1/5 av hjemmevakten skal regnes med i arbeidstiden, må det først og fremst legges vekt på i hvilken grad hjemmevakten er byrdefull.

En rekke tariffavtaler regulerer i dag spørsmålet om omregningsfaktor, samt forutsetningene for fravikelsen av den tariffbestemte hovedregelen for omregningsfaktoren. Der tariffavtaler regulerer spørsmålene omkring hjemmevakt og omregningsalternativer, må spørsmål om hvilke tariffalternativer som skal gjelde, løses mellom tariffpartene. Arbeidstilsynet vil bare kunne løse tvister knyttet til tariffalternativer der begge parter ber om det. Ellers vil arbeidsretten være rette instans der tvister omkring hjemmevakt oppstår, og uenigheten er knyttet til tariffavtalens formuleringer.

2.2 Valgfrihet innenfor inngått avtale

Når arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte treffer avtale om hjemmevakten, kan det ikke overlates til den enkelte arbeidstaker å velge hvilken kompensasjonsordning som skal gjelde for hjemmevakt. Arbeidstilsynet antar at slik valgfrihet ikke er forenlig med lovens bestemmelse.

Hjemmelen for å fravike hovedregelen om omregning er knyttet til avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det forutsettes således at det ikke kan slutes individuelle avtaler. Avtaleadgangen er knyttet til de organisasjonsmessige tillitsvalgte som kan slutte avtale på vegne av den gruppen de representerer. Det må derfor fastsettes hvilken kompensasjonsordning som skal gjelde for arbeidstakerne.

2.3 Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren

§ 46 nr. 9 tredje ledd

Dersom det ikke er inngått avtale etter annet ledd og beregningen av arbeidstida etter første ledd vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakernes tillitsvalgte, fastsette en annen beregningsmåte.

Arbeidstilsynet kan fastsette et annet forholdstall enn 1/5 når følgende tre faktorer er til stede:

- Det må ikke være inngått avtale om at en mindre andel av hjemmevakten enn 1/5 skal regnes med i arbeidstiden, se § 46 nr. 9, annet ledd.
- Forholdstallet 1/5 må virke åpenbart urimelig.
- En av partene må kreve at Arbeidstilsynet endrer forholdstallet.

Der Arbeidstilsynets medvirkning ønskes fra den ene eller begge parter i spørsmålet om omregningsfaktor, fremmes saken for det lokale arbeidstilsynet.

2.4 Tre eksempler på direktoratets fastsettelsespraksis

1. Havariinspektører hadde helkontinuerlig beredskapsvakt en uke om gangen. De gikk over til hjemmevakt etter normal daglig arbeidstid. Inspektørene disponerte mobiltelefon. De hadde en oppmøtetid på 2-3 timer. Antall utrykninger ble ansett for å være meget lavt, ca. 4 i året. Bevegelsesfriheten var derfor stor. Arbeidet ved utrykning var imidlertid forholdsvis omfattende og belastende, med tidvis lang varighet. Omregningsfaktor 1:8.
2. Arbeidstakerne hadde hjemmevakt hver sjette uke i vann- og avløpsseksjonen i en kommune. Det var i gjennomsnitt 0,56 utrykninger pr. uke, noe som ble vurdert til å være lavt. Hjemmevaktene hadde tilgang til mobiltelefon og adgang til å bevege seg fritt innenfor en radius på 2 mil. Utrykningen måtte imidlertid skje umiddelbart. Oppmøtetiden var derfor i praksis ca. 15 minutter. I og med at utrykningen måtte skje umiddelbart, ble bevegelsesfriheten vurdert til å være liten. Omregningsfaktor 1:5.
3. Arbeidstakerne i et settefiskeanlegg hadde hjemmevakt hver femte uke. Det var i gjennomsnitt 0,7 utrykninger pr. uke, og utrykningsarbeidet varte i gjennomsnitt 2 timer pr. utrykning. Det var fastsatt en oppmøtetid på 40 minutter, og arbeidstakerne disponerte mobiltelefon. Bevegelsesfriheten ble derfor vurdert til å være høy. De hadde sjelden vaktuke, og sjansen for å rykke ut på vakt var liten. Arbeidet ved utrykning var heller ikke særlig belastende, men av noe varighet. Omregningsfaktor 1:7.

2.5 Virkningen av at avtale ikke inngås eller at Arbeidstilsynet ikke fastsetter omregningsfaktor

Dersom partene ikke blir enige ved avtale etter § 46 nr. 9, annet ledd, og Arbeidstilsynet heller ikke fastsetter en bestemt ordning etter § 46 nr. 9, tredje ledd, gjelder hovedregelen om at 1/5 av vekten skal regnes som alminnelig arbeidstid.

2.6 Unntak fra regelen om omregningsfaktor ved hjemmevakt § 46 nr. 9, fjerde ledd

Når det er særlig påkrevd av hensyn til viktige samfunnsinteresser kan departementet bestemme at regelen i første ledd ikke skal gjelde for bestemte grupper arbeidstakere.

Denne unntaksbestemmelsen fastsetter at hovedregelen om hjemme-

vakt ikke skal gjelde når det er særlig påkrevd av hensyn til viktige samfunnsinteresser. Det vil være Arbeids- og administrasjonsdepartementet som må avveie om omregningen av hjemnevakt til alminnelig arbeidstid får slike viktige samfunnsmessige konsekvenser at hovedregelen om hjemnevakt ikke skal gjelde for bestemte arbeidstakergrupper.

3. Arbeid i hjemnevaktperioden

Faste arbeidsoppgaver

Faste arbeidsoppgaver i hjemnevaktperioden skal regnes som arbeidstid fullt ut og holdes utenfor beregningsgrunnlaget for omregnet tid.

Arbeid under utrykning

Ved utrykning vil vanligvis ett av vilkårene i arbeidsmiljøloven § 49 nr. 1 være til stede. Arbeidet som da utføres vil normalt bli definert som overtidsarbeid og godtgjort i samsvar med betalingsbestemmelsene i § 49 nr. 3 eller gjeldende tariffavtaler. Bare faktisk utført arbeid ved utrykning kan bli overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Reise til og fra arbeidsstedet regnes ikke som arbeidstid. Når vilkårene for overtidsarbeid ikke er til stede, må arbeid på utrykning anses som utført i den alminnelige arbeidstid og eventuelt kompenseres med fritid.

4 Hjemnevaktbestemmelsen sett i forhold til arbeidsmiljølovens øvrige arbeidstidsbestemmelser

Ved opprettelse av hjemnevaktordninger må følgende bestemmelser i arbeidsmiljøloves arbeidstidsbestemmelser overholdes:

§ 46 nr. 2, 3 og 4

Arbeidsmiljøloven § 46 nr. 2, 3 og 4 fastsetter lengden av den alminnelige ukentlige arbeidstid. Det er redegjort for dette under pkt.1.2.

§ 47

Normalt vil avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter arbeidsmiljøloven § 47 inngås i de tilfeller hvor hjemnevaktordninger praktiseres. Den gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke må da ikke overstige rammene i § 46 i den perioden som gjennomsnittsberegningen gjelder for.

§ 48

Når hjemmevaktordninger nyttes, skal arbeidsplan utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 48. Planen skal vise den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

§ 50

Når vilkårene er til stede for å utføre arbeid under utrykning på hjemmevakt som overtidsarbeid, inngår overtidsarbeidet i kvotene for daglig og årlig bruk av overtid i arbeidsmiljøloven § 50. Eventuelt senere avspasering av slikt overtidsarbeid innvirker ikke på antall arbeidede overtidstimer.

§ 51 nr. 2

Det skal være 11 timer arbeidsfri mellom to arbeidsperioder dersom utrykning skjer. Det er imidlertid enighet om at loven må forstås slik at det kan inngås skriftlig avtale om at overtid skal foregå i den arbeidsfrie perioden når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Se for øvrig nærmere om dette under punkt 1.2 annet ledd.

§ 51 nr. 3

Ukentlig fritid.

Det er redegjort for dette under pkt. 1.2.

5 Forskjellige bestemmelser

5.1 Godtgjøring for hjemmevakt

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke om det skal ytes ekstra godtgjøring for ulempen ved å ha hjemmevakt. Dette kan imidlertid være fastsatt i tariffavtale eller individuell avtale.

5.2 Ikke rett til nedsatt arbeidstid som følge av hjemmevakt

Enkelte arbeidstakergrupper har hjemmevakt så ofte som hver tredje helg. Som følge av at hjemmevakt verken er arbeids- eller fritid etter definisjonene i § 46 nr. 1, men kompenseres med fritid, vil ikke hjemmevakt hver tredje søndag gi rett til 38-timers arbeidsuke etter § 46 nr. 3 pkt. c.



Arbeidstilsynet

gir råd og veiledning om arbeidsmiljøloven med utfyllende bestemmelser. Arbeidstilsynet orienterer også om ferieloven og om lov om lønnsgaranti ved konkurs. Henvend deg til nærmeste avdelings- eller distriktskontor hvis det er noe du er i tvil om.

For generelle spørsmål om arbeidsmiljø: tlf. 815 48 222.

Internettidsider: www.arbeidstilsynet.no

Direktoratet for arbeidstilsynet,

Chr. Krohgs gate 10, Postboks 8103 Dep, 0032 OSLO. Tlf. 22 95 70 00

DET LOKALE ARBEIDSTILSYN

Arbeidstilsynet 1. distrikt

(Østfold og Akershus)

Dronningensgt. 1, Postboks 5157, 1503 MOSS

Tlf. 815 48 222 Faks 69 24 03 10

Avdelingskontorer i Ski og Lillestrøm

E-post: distrikt01@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 2. distrikt

(Oslo)

Stenersgt. 1D, Postboks 8174 Dep, 0034 OSLO

Tlf. 815 48 222 Faks 22 17 78 10

E-post: distrikt02@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 3. distrikt

(Røros, Hedmark og Oppland unntatt Jevnaker)

Vangsveien 73, 2307 HAMAR

Tlf. 815 48 222 Faks 62 53 62 52

Avdelingskontorer i Kongsvinger, Tynset, Otta, Lillehammer, Gjøvik og Fagernes

E-post: distrikt03@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet distrikt Telemark, Vestfold og Buskerud

Distriktskontor Skien

Distriktskontor Tønsberg

Distriktskontor Drammen

Postadresse:

Postboks 2303 Postterminalen, 3103 TØNSBERG

Tlf. 815 48 222 Faks 33 37 23 25

Avdelingskontor Hønefoss

E-post: distrikt05@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 6. distrikt

(Aust- og Vest-Agder)

Henrik Wergelands gate 23-25,

Postboks 639, 4665 KRISTIANSAND S

Tlf. 815 48 222 Faks 38 02 07 62

Avdelingskontorer i Arendal og Lyngdal

E-post: distrikt06@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 7. distrikt

(Rogaland, Etne og Sveio)

Breidablikkveien 3 b,

Postboks 3133 Hillevåg, 4095 STAVANGER

Tlf. 815 48 222 Faks 51 88 43 51

Avdelingskontor i Haugesund

E-post: distrikt07@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 8. distrikt

(Bergen; Hordaland unntatt Etne og Sveio; Sogn

og Fjordane unntatt de 6 nordligste kommunene)

Rasmus Meyers allé 5,

Postboks 44, 5803 BERGEN

Tlf. 815 48 222 Faks 55 59 82 30

Avdelingskontorer i Førde, Voss og Stord

E-post: distrikt08@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 9. distrikt

(Møre og Romsdal og de 6 nordligste kommunene i Sogn og Fjordane)

Daaeskogen,

Postboks 7554 Spjelkavik, 6022 ÅLESUND

Tlf. 815 48 222 Faks 70 17 27 71

Avdelingskontorer i Nordfjordeid, Ulsteinvik,

Sunnalsøra og Kristiansund N

E-post: distrikt09@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 10. distrikt

(Nord- og Sør-Trøndelag unntatt Røros)

Kongens gt. 60,

Postboks 4368 Hospitalsløkkan, 7417 TRONDHEIM

Tlf. 815 48 222 Faks 73 52 43 24

Avdelingskontor i Steinkjer

E-post: distrikt10@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 11. distrikt

(Nordland)

Nordstrandvn. 41, 8037 BODØ

Tlf. 815 48 222 Faks 75 58 32 40

Avdelingskontorer i Narvik, Sortland, Mo, Mosjøen og Brønnøysund

E-post: distrikt11@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet 12. distrikt

(Troms, Finnmark og Svalbard)

Storgt. 74, Postboks 416, 9254 TROMSØ

Tlf. 815 48 222 Faks 77 68 71 06

Avdelingskontorer i Vadsø, Hammerfest, Alta,

Finnsnes og Harstad

E-post: distrikt12@arbeidstilsynet.dep.no

Arbeidstilsynet forebygger helseskader

Publikasjonene bestilles hos:

Tiden arbeidsliv
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

Ordretelefon: 23 32 76 61

Ordrefaks: 23 32 76 98

Sentralbord: 23 32 76 60

E-post: kundeservice@tiden.no

***Publikasjonene kan også bestilles
over internett:***

*<http://www.tiden.no/arbeidsliv>
eller*

<http://www.arbeidstilsynet.no>



FÆRDER KOMMUNE
Postboks 250
3163 NØTTERØY

Att. Tone Johannssen

Fastsettelse av beregningsmåte ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet– Færder kommune, vann- og avløpsvakten

Arbeidstilsynet viser til brev datert 31. januar 2018 fra Fagforbundet Øyene v/ hovedtillitsvalgt May Elisabeth Hanssen og Delta i Færder kommune v/ hovedtillitsvalgt Åse Hejdenberg, med krav om fastsettelse av omregningsfaktor ved beredskapsvakt for vann- og avløpsvakten/utedrift i Færder kommune. Den 15. mai og 28. mai 2018 sendte virksomheten inn supplerende informasjon i saken. Arbeidstilsynet fremla kravet for kommunen i brev datert 30. mai 2018, og oversendte den supplerende informasjonen 6. juni 2018. Arbeidstilsynet mottok arbeidsgivers uttalelse 29. juni 2018, og denne ble så oversendt til Fagforbundet Øyene og Delta i Færder kommune. I henvendelsen ble det bedt om at eventuelle merknader til arbeidsgivers uttalelse skulle sendes til Arbeidstilsynet innen 30. juli 2018. I e-post datert 13. august 2018 kommenterte Delta kommunens uttalelser.

I telefonsamtale 10. desember besvarte Fagforbundet Øyene ytterligere spørsmål fra Arbeidstilsynet. Fagforbundet Øyene sendte videre inn informasjon i saken 25. januar 2019. Arbeidstilsynet oversendte denne informasjonen til Færder kommune i brev datert 4. februar 2019. I brev datert 7. februar 2019 ba kommunen om utsatt svarfrist til 25. februar 2019. Arbeidstilsynet innvilget utsatt svarfrist til 18. februar 2019, og mottok da ytterligere opplysninger fra kommunen. Arbeidstilsynet oversendte denne informasjonen til tillitsvalgte, og mottok ytterligere opplysninger den 26. februar 2019.

Hva saken gjelder

Saken gjelder fastsettelse av beregningsmåte (omregningsfaktor) for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet for vann- og avløp i Færder kommune (de tidligere kommunene Tjøme og Nøtterøy). I forbindelse med kommunesammenslåingen ble det opprettet nye beredskapsvakter fra 1. januar 2018.

Beredskapsvakten består av 10 arbeidstakere. Vakten skal håndtere alarmer, telefoner, utrykninger, oppfølging av ledningsnett, parkering, havner og friområder, ivareta et renseanlegg, 92 avløpsstasjoner, åtte trykkøkningsstasjoner, samt to høydebasseng for rent vann.

En arbeidstaker er på vakt per uke, og vakten går kontinuerlig gjennom hele året. Beredskapsvakten er lagt opp slik at arbeidstakeren starter på vakt i det den ordinære dagvakten avsluttes mandag kl. 15.00. Den varer deretter til påfølgende mandag kl. 07.30. I ukedagene har arbeidstakerne normale dagvakter.



Når beredskapsvaktuken er over, går arbeidstakeren tilbake til normale dagvakter igjen på tirsdag og onsdag før han har fri torsdag og fredag, samt påfølgende helg. Det er ikke enighet om hvilken omregningsfaktor som skal legges til grunn for vekten. Arbeidsgiver, Færder kommune, mener at omregningsfaktoren skal settes til 1/7, mens Delta og Fagforbundet mener at den bør settes til 1/5.

Kort sammenfatning av partenes anførsler

Fagforbundet og Deltas anførsler

Delta og Fagforbundet anfører at omregningsfaktor 1/7 vil virke urimelig for den aktuelle ordningen, og at 1/5 bør være riktig faktor.

Det er vist til at arbeidstakeren som har beredskapsvakt til enhver tid må innrette seg slik at det er mulig å rykke ut innen responstiden på 60 minutter. Videre er det vist til at antall mottatte telefoner, alarmer, og sms-meldinger som løses fra hjemmet er mange, men at mange hendelser også krever utrykning. Da telefonnummeret til vekten ligger på kommunens hjemmeside, medfører dette at vekten får mange telefoner som ikke direkte har med vakttjenesten å gjøre, men som likevel må besvares. Det er opplyst at vekten må forholde seg til to systemer, ett for Tjøme og ett for Nøtterøy, noe som gir en økt belastning for å holde oversikt, samt at betjeningsområdet har blitt større etter kommunesammenslåingen. Beredskapsvakten betjener også vakttelefonen for vinterdrift.

Videre er det vist til at vekten har ansvar for oppfølging av ledningsnett, parkering, havner, og friområder. Omfanget av dette ansvaret varierer i takt med årstidene og været. Det er betraktelig flere besøkende i kommunen i sommerhalvåret, noe som medfører en betydelig merbelastning for arbeidstakerne. Det er opplyst at området Verdens Ende i kommunen har opp mot 2000 besøkende hver dag i høysesongen, og at befolkningen i dette tidsrommet øker fra 26000 til 45000. Flere henvendelser og stort påtrykk fra publikum i høysesongen, setter ytterligere begrensninger for bevegelsesfriheten i løpet av vekten.

Beredskapsvakten skal også ivareta et renseanlegg, 92 avløpsstasjoner, åtte trykkøkningsstasjoner, og to høydebasseng for rent vann. Ved stopp av pumpestasjoner og renseanlegg hviler det et stort ansvar på vakhavende for å sette i gang disse igjen for å avgrense miljømessige konsekvenser. Ved vannbrudd kreves også hurtig responstid for å redusere skadeomfanget, stenge, og varsle via sms og telefon. Dersom det er mye nedbør har vekten ansvar for å tilkalle nødvendig mannskap for å ivareta bekker som kan gå over sine bredder, holde åpne gatesluk, forhindre/tømme vann i kjellere, og drifte pumpestasjoner og renseanlegg.

Oppsummert vises det til at bevegelsesfriheten ikke oppleves å ha blitt forbedret selv om omregningsfaktoren ble endret fra 1/5 til 1/7, arbeidstakerne skal serve en større kommune enn tidligere, det er stor pågang av alarmer og telefoner fra befolkningen, betraktelig flere besøkende i sommerhalvåret noe som gir en betydelig merbelastning for arbeidstakerne og økt behov for å kunne yte god service.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at omregningsfaktoren er fastsatt til 1/7 for denne ordningen, i samsvar med lovens hovedregel.



Kommunen viser til at hver arbeidstaker som inngår i ordningen har ca. fem uker vakt per år, og at ordningen er basert på erfaringer fra de to sammenslåtte kommunene. Henvendelsene som vakten får består delvis av innringning fra innbyggere, og delvis av alarmer fra pumpestasjoner og renseanlegg. Vakten har bærbar pc, mobil, en fullt utrustet bil, og tilgang til samme ressurser som på dagtid.

Kommunen viser til at best mulig teknologi benyttes for å redusere belastningen av ordningen. Det er gjennomført en risiko/konsekvensutredning i forbindelse med alarmer, og alarmvarsling er gradert etter viktighet og risiko. De fleste telefoner besvares uten utrykning, noe som har medført at arbeidstakere som er bosatt utenfor kommunen kan delta i beredskapsvakten.

Når det gjelder sannsynligheten for utrykning viser arbeidsgiver til at dette er væravhengig, at det er lite/ikke utrykninger ved pent vær, få henvendelser fra publikum, og få alarmer. Videre er det vist til at værvarslingen medfører forutsigbarhet når det gjelder mengde nedbør, vindforhold, og tidsaspekt for utrykningene, og at dette gjør det mulig å iverksette forebyggende tiltak og kalle ut ekstra mannskap ved store nedbørsmengder eller strømbrydd. På denne måten er det mulig å redusere omfanget av arbeidet som faller på vakthavende. Videre vises det til at sannsynligheten for utrykning er relativ forutsigbar.

Kommunen viser også til at økning i antall besøkende i sommerhalvåret er irrelevant for beredskapsvakten. Dette er begrunnet i at det er egne havneverter i gjestehavnene på Verdens Ende og Sandøsund. I høysesongen er det egen bemanning for tilsyn av fritidsbåter fra kl. 07 til kl. 20. Når det gjelder parkering er det en egen trafikkbetjent/servicemedarbeider som skal drifte kommunens parkeringsautomater og bistå med informasjon og hjelp til publikum, slik at dette fører til færre henvendelser enn tidligere for beredskapsvakten.

Når det gjelder hendelser tilknyttet pumpestasjoner og renseanlegg, er dette arbeidet fordelt på flere enn tidligere. Videre er det opplyst at positive erfaringer fører til at renseanlegget bygges om til helautomatisk overvåkning og behov for tilsyn og utrykninger blir dermed redusert.

Kommunen opplyser videre at 2018 var unormalt værmessig, både sommer og vinter, og dette førte til flere utrykninger enn vanlig. Kommunen skal også oppgradere VA nettverket, og det forventes derfor en betydelig reduksjon i antall utrykninger for kommende år.

Rettslig grunnlag

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er regulert i aml. § 10-4 tredje ledd. Slik beredskapsvakt regnes i utgangspunktet ikke i seg selv som arbeidstid, men kun den tiden arbeidstaker kalles til tjeneste vil være arbeidstid. Hovedregelen er likevel at 1/7 av beredskapsvakten skal medregnes i alminnelig arbeidstid:

«For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig».



Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynets adgang til å fastsette annen beregningsmåte forutsetter at følgende vilkår er til stede:

- Det må ikke være inngått skriftlig avtale etter bestemmelsens annet punktum om at en mindre eller større andel av beredskapsvakten enn 1/7 skal regnes med i arbeidstiden
- Forholdstallet 1/7 må virke urimelig
- Arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte har fremsatt krav om annen beregningsmåte enn 1/7

Når disse vilkårene er oppfylt, har Arbeidstilsynet adgang til å fastsette en annen beregningsmåte uten å være bundet av anførselene til partene.

Arbeidstilsynet merker seg at det ikke er inngått avtale om omregningsfaktor i dette tilfellet og at det er fremsatt krav fra arbeidstakernes tillitsvalgte om annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel. Når det gjelder kravet til at beregningen fastsatt etter hovedregelen må virke urimelig, viser Arbeidstilsynet til at beregningen av omregningsfaktor skal skje med utgangspunkt i hvor belastende ordningen er.

Arbeidstilsynet må vurdere beredskapsordningen konkret for å kunne fastslå hvorvidt omregningsfaktoren 1/7 vil virke urimelig. Først etter en konkret vurdering av ordningen vil Arbeidstilsynet kunne fastslå om en beregning fastsatt etter hovedregelen vil virke urimelig, og videre om det er adgang til å fastsette annen beregningsmåte enn lovens hovedregel.

I Ot.prp. nr. 48L (2014-2015) er det på side 32-34 og side 84 gitt nærmere kriterier for hva arbeidsgiver skal legge vekt på ved vurderingen av hvor belastende den enkelte ordning er og hvilken beregningsfaktor som må fastsettes på grunnlag av dette. Arbeidstilsynets vurdering av hvorvidt lovens hovedregel om at den passive tiden omregnes fra 7 til 1 (omregningsfaktor 1/7) vil virke urimelig må følgelig ta utgangspunkt i samme momenter.

I proposisjonen side 84, under merknadene til § 10-4 tredje ledd blir følgende uttalt:

«Hovedregelen endres fra 1/5 til en ny hovedregel om at mellom 1/8 og 1/5 skal regnes med etter en konkret vurdering av belastningen ved vaktordningen. Arbeidsgiver skal fastsette en beregningsbrøk innenfor intervallet 1/8 til 1/5. Dersom belastningen ved beredskapsvakten er så høy at det tilsier en høyere brøk enn 1/5, kan arbeidsgiver fastsette dette, men arbeidsgiver kan ikke fastsette en lavere brøk enn 1/8.

Hvilken brøk som skal fastsettes skal baseres på blant annet arbeidstakerens bevegelsesfrihet under vekten, krav til responstid, sannsynligheten og hyppigheten av utkalling, og varigheten av aktivt arbeid under vekten. Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten skal tillegges særlig vekt.

Dersom laveste beregningsbrøk skal brukes, må vekten legge få restriksjoner på arbeidstakernes bevegelsesfrihet, og antallet utrykninger må være få og lite omfattende. Et eksempel kan være en vakt hvor det ikke legges annen begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet enn å være tilgjengelig på mobiltelefon, og hvor arbeidstakeren vil være i stand til å utføre korte oppgaver via telefon eller på annen måte uten å måtte reise til arbeidsstedet.

Dersom en vakt for eksempel har et lavt antall utrykninger, men med en kort oppmøtetid, og begrensninger på hvor langt unna arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg, kan en beregningsbrøk på 1/5 være rimelig».



Regjeringens forslag om at mellom 1/5 og 1/8 av vekten skulle regnes som arbeidstid fikk ikke tilslutning i Stortinget. Forslaget om at beregningen skal skje med utgangspunkt i hvor belastende vaktordningen er, ble imidlertid vedtatt.

Ved vurderingen av om beregningen av beredskapsvakt på 1/7 er «urimelig» i denne saken, vil Arbeidstilsynet således legge vekt på:

- Krav til utkallingstid (responstid)
- Sannsynligheten for tilkalling
- Utrykningsfrekvens
- Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten
- Varighet av aktivt arbeid under vekten
- Graden av arbeidets belastning og omfanget av det aktive arbeidet

a. Krav til utkallingstid (responstid)

Både Delta og Fagforbundet og arbeidsgiver viser til at responstiden er 60 minutter fra det går en alarm eller innringning til den må løses via pc/mobil eller til arbeidstakerne må rykke ut. Kommunen opplyser at utkallingstiden er satt til 60 minutter basert på erfaringer fra tidligere Nøtterøy og Tjøme kommuner, og etter krav fra Vestfold Interkommunale Vannverk.

Tillitsvalgte har lagt ved ett oppsett for responstid for en arbeidstaker som er bosatt på Hvasser. Det er her opplyst at kjøretid fra hjemmet til Borgheim (arbeidsplass), hvor arbeidstakeren må skifte, er ca. 25 minutter, og at kjøretiden fra arbeidsplassen til Sandøsund/ Verdens Ende (utrykningssted) er ytterligere ca. 25 minutter, slik at skiftetid i garderoben og reell responstid i hjemmet er på ca. fem minutter hver. Kommunen viser til at oppmøtestedet skal være på arbeidsplassen og ikke på aktuelt utrykningssted, slik at oversikten fra plasstillitsvalgt derfor ikke er riktig. Den 26. februar 2019 sendte imidlertid tillitsvalgte Arbeidstilsynet en «beskrivelse av beredskapsordning for DA i Færder kommune». Under punktet «tilgjengelighet» er det vist til at «den som har beredskapsvakt skal til enhver tid innrette seg på en slik måte at det alltid er mulig å nå den anleggsdelen som befinner seg lengst unna i tid innen 60 minutter».

På bakgrunn av det ovennevnte legger Arbeidstilsynet til grunn at det foreligger et krav om 60 minutters responstid fra det går en alarm/innringning til denne må løses eller til det må rykkes ut til den aktuelle anleggsdelen.

b. Bevegelsesfrihet

Arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten skal tillegges særlig vekt. Hvor stor belastning beredskapsvakten innebærer varierer mye, og har endret seg over tid. Hvor stor del av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, ble opprinnelig fastsatt med tanke på situasjoner der arbeidstakeren faktisk var bundet til hjemmet.

Da omregningsbrøken 1/5 ble endret til 1/7 vektla departementet at utviklingen har bidratt til at mange typer beredskapsvakter innebærer en mindre belastning for arbeidstakere enn tidligere. I forarbeidene er det vist til at «Bruk av for eksempel mobiltelefon gjør at arbeidstakeren kan bevege seg ganske fritt, og likevel være mer tilgjengelig enn før, også utenfor hjemmet. Andre teknologiske løsninger, som enkel tilgang til e-post, gjør det dessuten mindre komplisert enn tidligere å motta og utveksle informasjon. Dette gir helt nye muligheter for effektiv kommunikasjon under beredskapsvakten, uavhengig av



oppholdssted. Særlig vil beredskapsordninger der det sjelden er behov for utkalling eller ikke er stilt spesielle krav til utryknings- eller responstid, være påvirket av denne utviklingen».

Arbeidstilsynet forstår sakens opplysninger slik at arbeidstakerne må være i nærheten av vakttelefon, pc og vaktbilene hele døgnet. Delta og Fagforbundet har opplyst at bevegelsesfriheten ikke oppleves å ha blitt bedret som følge av at arbeidsgiver endret omregningsfaktoren for vakten fra 1/5 til 1/7. Antall mottatte alarmer, telefoner og sms-meldinger som løses fra hjemmet er mange, men varierer for den enkelte vakt. Da telefonnummeret til vakten ligger på kommunens hjemmeside, medfører dette at vakten får mange telefoner som ikke direkte har med vakttjenesten å gjøre, men som likevel må besvares. Arbeidstakeren betjener også vakttelefonen for vinterdrift. Videre har tillitsvalgte vist til at når befolkningen i kommunen øker i høysesongen vil dette generere flere henvendelser, noe som gir mindre mulighet for bevegelsesfrihet for arbeidstakerne som inngår i ordningen.

Arbeidsgiver har også vist til at alarmer, telefoner og sms-meldinger som løses fra hjemmet er mange, viktige tiltak kan løses via pc, og at de fleste telefoner besvares uten utrykning. Videre er det vist til at alarmvarslingen er gradert etter viktighet og risiko, slik at røde alarmer utløser behandling, men ikke nødvendigvis utrykning da disse i stor grad kan løses via pc, gule og grønne alarmer gir ikke alarmsignal om natten, og alarmer som ikke krever utrykning behandles i ordinær arbeidstid. Når det gjelder alarmvarslingen, har tillitsvalgte vist til at alle alarmer som sendes til vakttelefonen er klassifisert slik at de krever tilsyn, og bare et fåtall av disse kan håndteres via pc.

Kommunen viser til at arbeidstakerne i liten grad er bundet til hjemmet på grunn av responstiden på 60 minutter, og at arbeidstakere som er bosatt utenfor kommunen derfor kan delta i beredskapsvakten. Arbeidsgiver viser videre til at en økning i antall besøkende i sommerhalvåret, er irrelevant for bevegelsesfriheten til arbeidstakerne.

Ingen av partene har oppgitt spesifikke begrensninger i arbeidstakernes bevegelsesfrihet. Det er ikke krav om at arbeidstakerne må oppholde seg i et bestemt geografisk område i beredskapsperioden, men arbeidstakerne må likevel innrette seg slik at de kan nå anleggsdelen som er lengst unna innen responstiden på 60 minutter ved utrykning. Responstiden for å løse henvendelser via mobil eller pc setter også visse begrensninger ved at arbeidstakerne til enhver tid må oppholde seg i nærheten av disse og på plasser hvor det er dekning.

c. Sannsynligheten for utrykning og utrykningsfrekvens

Belastningen ved beredskapsvakt er videre knyttet til sannsynligheten for at arbeidstaker vil bli tilkalt.

Når det gjelder alarmer for renseanlegget, opplyste tillitsvalgte at det i perioden fra 1. januar til 2. november 2018 kan dokumenteres 1189 utgående alarmer fra driftskontrollen. Alarmene krever tilsyn i form av pålogging med pc, men ikke nødvendigvis utrykning. Alarmene kan forekomme hele døgnet.

Utover dette er det ikke lagt ved ytterligere dokumentasjon på antall utrykninger for beredskapsvakten fra noen av partene. Videre er det opplyst at det er vanskelig å fremskaffe dokumentasjon på antall telefonhenvendelser.

d. Arbeidets belastning og omfang av det aktive arbeidet

Når det gjelder arbeidets belastning, har tillitsvalgte opplyst at det er et høyt antall alarmer og telefoner som må følges opp, flere besøkende i sommerhalvåret gir en betydelig merbelastning, håndtering av



havner og friområder øker i takt med været og befolkningen, samt at det skal serveres en større kommune enn tidligere. I tillegg til dette må vekten forholde seg til ett alarmsystem for Tjøme og ett for Nøtterøy, noe som medfører en ekstra belastning. Tillitsvalgte har imidlertid opplyst at systemene nå skal samles, slik at det blir ett alarmsystem å forholde seg til, men antall alarmer vil likevel ikke reduseres.

Det er videre vist til at stopp av pumpestasjoner og renseanlegg krever at arbeidstakerne handler raskt for å avgrense eventuelle miljømessige konsekvenser. Ved vannbrudd kreves det hurtig respons for å redusere skadeomfanget, og ved mye nedbør har arbeidstakerne ansvar for å kalle inn ekstra bemanning.

Kommunen viser til at arbeidets belastning reduseres ved at arbeidstakerne har mobil, pc og en fullt utrustet tjenestebil til enhver tid. Videre er det opplyst at belastningen og omfanget av det aktive arbeidet samlet sett er betydelig redusert i motsetning til tidligere da det er egne havneverter i gjestehavnene på Verdens Ende og Sandøsund, samt egen bemanning for tilsyn av fritidsbåter fra kl. 07 til kl. 20 i høysesongen. Når det gjelder parkering har kommunen opprettet en 100-prosent stilling som trafikkbetjent/servicemedarbeider for å drifte kommunens parkeringsautomater og bistå med informasjon og hjelp til publikum.

I e-post datert 26. februar 2019 opplyser også tillitsvalgte at de ikke lenger skal håndtere parkering parkeringsautomater, men at dette ikke vil redusere belastningen av vekten i særlig grad. Videre er det opplyst at havnevertene skal henvende seg til beredskapsvakten ved behov, for eksempel dersom det er skader, hærverk eller strømstans. Tillitsvalgte viser også til at arbeidstakerne opplever vekten mer psykisk belastende enn fysisk belastende, da de forventer alarmer, telefonhenvendelser og utrykninger hele døgnet. Samlet sett oppleves ikke bevegelsesfriheten å ha blitt bedre selv om omregningsfaktoren ble endret fra 1/5 til 1/7.

Kommunen har lagt ved en tabell som viser antall overtidstimer for 2018. Denne viser at arbeidstakerne hadde utrykning 296 dager i 2018. Samlet utgjorde arbeidet 1213 timer overtid, noe som gjennomsnittlig gir 23,3 timer overtid per uke, og 3,23 timer overtid per døgn i løpet av vekten. Kommunen viser imidlertid til at 2018 var et unormalt år «med tanke på vær og vind», og at dette førte til flere utrykninger enn normalt, og at det forventes en betydelig reduksjon i antall utrykning fremover.

e. Samlet vurdering

Ved fastsettelsen av omregningsfaktor må det foretas en konkret helhetsvurdering av den totale belastningen vaktordningen innebærer for arbeidstakerne.

Arbeidstilsynet bemerker at belastningen ved beredskap utenfor arbeidsstedet først og fremst er knyttet til krav om *utkallingstid*, som naturlig vil sette grenser for arbeidstakernes bevegelsesfrihet. I tillegg kommer *sannsynligheten* for at arbeidstaker blir utkalt. Det er disse faktorene som har størst relevans for hvor stor belastning vekten er for arbeidstaker, og ikke hvorvidt arbeidstaker er bundet til hjemmets umiddelbare nærhet.

Med grunnlag i sakens dokumenter, legger Arbeidstilsynet til grunn at det foreligger et krav om 60 minutters responstid fra det går en alarm/innringning til denne må løses via pc eller til det må rykkes ut til den aktuelle anleggsdelen.



Arbeidstilsynet bemerker at det i en beredskapsvakt må kunne forventes at arbeidstakerne rykker ut innen et gitt tidsrom. Det er opplyst at en av arbeidstakerne bruker 25 minutter fra hjemstedet til arbeidsplassen, og ca. ytterligere 25 minutter fra arbeidsplassen til utrykningsstedet. Dette gjør at skiftetid i garderoben og reell responstid i hjemmet er på ca. fem minutter hver. Utrykning fra hjemmet må da skje umiddelbart etter en alarm går for å kunne være på plass innen responstiden. Arbeidstilsynet legger til grunn at beredskapsvakten innebærer at bevegelsesfriheten blir noe begrenset, for eksempel ved at arbeidstakerne må oppholde seg i kommunen eller i umiddelbar nærhet for å kunne rykke ut til anleggsdelen som er lengst unna innen 60 minutter.

Når det gjelder alarmer i tilknytning renseanlegget, utgjorde dette 1189 alarmer i perioden fra 1. januar til 2. november. Dette utgjør gjennomsnittlig 3,8 alarmer per dag. Arbeidstilsynet bemerker at dette er en relativt høy hendelsesfrekvens, men at belastningen er noe begrenset da mange av alarmene kan løses via pc.

Når det gjelder sannsynligheten for utrykning og utrykningsfrekvens utover alarmer tilknyttet renseanlegget, har hverken kommunen eller tillitsvalgte vist til et konkret antall. Både tillitsvalgte og arbeidsgiver har imidlertid opplyst at alarmer, telefoner og sms-meldinger som løses fra hjemmet er mange. Det er heller ikke opplyst noe konkret tidsestimat for hendelser som kan løses fra hjemmet eller utrykninger. Tabellen over antall overtidstimer viser imidlertid at arbeidstakerne som inngår i beredskapsvakten samlet hadde 1213 timer overtid, noe som gjennomsnittlig gir 23,3 timer overtid per uke, og 3,23 timer overtid per døgn i løpet av vekten. Arbeidstilsynet legger til grunn at dette er et høyt antall overtidstimer, og anser det påregnelig at arbeidstakerne må løse hendelser i form av utrykning eller via pc flere ganger daglig utenfor normal arbeidstid i løpet av vaktuken. Dette kan tilsa at belastningen ved denne ordningen er høy.

Arbeidstilsynet merker seg imidlertid kommunens opplysninger om at 2018 var et unormalt år med mye dårlig vær slik at dette førte til flere utrykninger enn normalt. Det ansees også som positivt at kommunen har ansatt en trafikkbetjent for å håndtere parkering og egne havneverter i høysesongen for å redusere belastningen for beredskapsvakten. Arbeidstilsynet bemerker seg også sakens opplysninger om at alarmsystemene for de to tidligere kommunene skal samles til ett system. Arbeidstilsynet legger til grunn at dette er tiltak som vil kunne føre til at belastningen i beredskapsvakten reduseres.

Videre legger Arbeidstilsynet til grunn at hendelser som kan løses via pc og mobil kan utføres uten særlig grad av fysisk belastning, og ikke ansees som særlig belastende. Tillitsvalgte har opplyst at vekten ikke ansees som fysisk belastende. Siden arbeidstakerne må kunne forvente alarmer, telefonhenvendelse og utrykninger hele døgnet vil den imidlertid kunne oppfattes som mentalt krevende. Arbeidstakerne må også påregne at avbrudd i søvnen kan skje i løpet av vaktuken. Arbeidstilsynet legger til grunn at disse forholdene samlet sett gjør at belastningen ved ordningen tidvis kan være høy. Kommunen viser til at hver arbeidstaker som inngår i ordningen har ca. fem uker vakt per år, og at ordningen er basert på erfaringer fra de to sammenslåtte kommunene. Arbeidstilsynet legger likevel til grunn at belastningen under selve vekten er relativt høy selv om vaktene ikke forekommer så hyppig for den enkelte arbeidstaker.

Etter en konkret vurdering av ordningen er Arbeidstilsynets vurdering at omregningsfaktor på 1/7 i dette tilfellet vil virke urimelig. Ordningen ligger nærmere forarbeidenes eksempel på omregningsfaktor 1/5



enn 1/8. Arbeidstilsynet har således kompetanse til å fastsette en annen omregningsfaktor, jf. aml. § 10-4 tredje ledd siste setning.

Arbeidstilsynet har etter en konkret helhetsvurdering av momentene over, kommet til at en omregningsfaktor på 1/5 vil være rimelig i dette tilfellet. Vi har i vår vurdering særlig vektlagt at det er et høyt antall overtidstimer, noe som viser at arbeidstakerne må håndtere flere hendelser i løpet av en vakt, og at dette også kan skje om natten.

Vedtak

Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ved vann- og avløpsvakten i Færder kommune til 1/5.

Dere kan klage

Dere kan klage på dette vedtaket jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar dette brevet. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Informasjon til tillitsvalgte

Arbeidstilsynet ber om at dette brevet gjøres kjent for tillitsvalgt i tråd med aml. § 18-6 åttende ledd.

Behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og krav til arbeidsmiljøet på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 73 19 97 00.

Du kan svare på dette brevet og/eller sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog. Les mer på www.arbeidstilsynet.no/post.

Vi ber om at det henvises til vår referanse 2018/9481 ved senere kontakt/korrespondanse i denne saken.

Med hilsen
Arbeidstidsenheten

Jens Erik Romslo
avdelingsleder
(sign.)

Birgitte Moltu
rådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.





HVALER KOMMUNE
Storveien 32
NO 1680 SKJÆRHALDEN

Tillitsvalgt i Delta Ørmen Bjørn Aage
Storveien 32
NO 1680 SKJÆRHALDEN

Fastsettelse av beregningsmåte ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet – Hvaler kommune

Arbeidstilsynet viser til brev datert 26. august 2018 fra tillitsvalgt Bjørn Aage Ørmen i fagforeningen Delta i Hvaler kommune, med krav om fastsettelse av omregningsfaktor ved beredskapsvakt i kommunen.

Saksforholdene ble ytterligere belyst i brev fra tillitsvalgte datert 21. september 2018.

Arbeidstilsynet forela kravet for Hvaler kommune (arbeidsgiver) i brev datert 22. oktober 2018, og ba arbeidsgiver om skriftlig uttalelse innen tre uker. I e-post av 7. november 2018 ba Hvaler kommune om utsatt svarfrist, noe Arbeidstilsynet aksepterte. Ny frist ble satt til 3. desember 2018. Arbeidstilsynet mottok arbeidsgivers uttalelser den 3., 6. og 13. desember 2018. Hvaler kommune sitt tilsvarende ble forelagt tillitsvalgte den 17. januar 2019, og svar på dette ble mottatt Arbeidstilsynet den 25. januar 2019. Arbeidstilsynet mottok nytt skriv fra tillitsvalgte den 28. februar 2019. Hvaler kommune skulle komme med tilbakemelding innen 12. april 2019. Det kom ikke nye innspill fra kommunen. Den 21. juni 2019 sendte Arbeidstilsynet en henvendelse til partene med oppfordring til å komme med ytterligere merknader. Tillitsvalgte sendte inn uttalelse til Arbeidstilsynet den 21. august 2019, og kopi av lønnslipper/oversikt over overtid ble mottatt 11. september 2019.

Hva saken gjelder

Saken gjelder fastsettelse av beregningsmåte (omregningsfaktor) for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ved Vann- og avløpsetaten i Hvaler kommune.

Arbeidstakerne som inngår i vaktordningen har ansvaret for eventuelle hendelser ved kommunens 81 pumpestasjoner for avløp, sju trykkøkningsstasjoner og to høydebasseng for vann. Arbeidstakerne skal håndtere alarmer, telefoner, utrykninger og oppfølging av ledningsnett. Ved vannavbrudd må det foretas stenging og det må foretas varsling via sms og telefon. Dersom det er mye nedbør skal arbeidstakerne også prøve å forhindre at bekker går over sine bredder, og sørge for at gatesluk holdes åpne. Ved større hendelser vil arbeidstaker på vakt sørge for å tilkalle ekstrapannskaper. Arbeidstakerne har videre noen tilleggsoppgaver som ikke retter seg direkte mot vann og avløp,



herunder for eksempel snømåking foran sykehjem eller andre oppgaver som ikke kan vente til ordinær arbeidstid.

Hvaler kommune består kun av øyer og store deler av vann og avløpsledningene ligger i havet. Ved kalde vintre kan ledningsnettene fryse, og om sommeren, når brukerantallet/innbyggertallet øker fra omtrent 4 700 til omtrent 35 000, vil den økte belastningen på vann- og avløpsnettene kunne føre til flere utrykninger og henvendelser. Som følge av dette er trykket høyest i vinter- og sommermånedene.

Beredskapsvakten består av fire arbeidstakere, herunder en driftsoperatør, som går en ukesvakt, som varer fra torsdag til torsdag. Hjemmevakt starter etter ordinær arbeidstid og går fra kl. 14.30 til 07.00 i ukedagene. Vakten går hele lørdag og søndag, og fram til kl. 07.00 mandag morgen.

Partene er uenige om noen av de faktiske forholdene i saken, og de er også uenige i hvor *belastende* beredskapsordningen er for arbeidstakerne.

Kort sammenfatning av partenes anførsler

Tillitsvalgt i Delta sine anførsler

Tillitsvalgte anfører at omregningsfaktor 1/7 er urimelig for den aktuelle ordningen og at 1/5 er riktig faktor. Det er vist til at vakt deltakeren må være tilgjengelig gjennom hele vekten, og at responstiden er kort, ettersom arbeidstakerne må være på plass ved lokasjonene innen en times tid ved utrykning. Hvaler kommune hadde tidligere 1/5-ordning, og Hvaler kommune har ikke gjort noen tiltak for å gjøre den mindre belastende nå. Tillitsvalgt viser også til at nabokommunen Fredrikstad har en 1/5-ordning, og at vakten i Fredrikstad kun betjener vann- og avløpshenvendelser. I Hvaler kommune har vaktene også sekundær oppgaver. Den tillitsvalgte viser til at Hvaler kommune kun har en vakttelefon, og det kommer mange henvendelser på denne ene telefonen som ikke er knyttet til vann og avløp.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at omregningsfaktor 1/5 er urimelig for den aktuelle ordningen og at 1/7 er riktig faktor. Som støtte for sitt synspunkt viser arbeidsgiver til at det varierer mye når det gjelder hvor ofte det er utrykninger. 1/7-ordning er valgt fordi dette nå er lovens hovedregel, og det foreligger ikke noen ekstraordinære omstendigheter som skulle tilsi en annen ordning enn lovens hovedregel. Arbeidsgiver anfører at det ikke er foreligger noe krav om en konkret responstid, og mener dessuten at den tillitsvalgtes opplysninger om en times responstid er uriktig.

Arbeidsgiver viser også til at de aller fleste hendelsene som beredskapsvakten mottar er mindre kritiske.

Rettslig grunnlag

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er regulert i aml. § 10-4 tredje ledd. Slik beredskapsvakt regnes i utgangspunktet ikke i seg selv som arbeidstid, men kun den tiden arbeidstaker kalles til tjeneste vil være arbeidstid. Hovedregelen er likevel at 1/7 av beredskapsvakten skal medregnes i alminnelig arbeidstid:

«For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i



første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig».

Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynets adgang til å fastsette annen beregningsmåte forutsetter at følgende vilkår er til stede:

- Det må ikke være inngått skriftlig avtale etter bestemmelsens annet punktum om at en mindre eller større andel av beredskapsvakten enn 1/7 skal regnes med i arbeidstiden
- Forholdstallet 1/7 må virke urimelig
- Arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte har fremsatt krav om annen beregningsmåte enn 1/7

Arbeidstilsynet merker seg at det som følge av manglende enighet om omregningsfaktor ikke er inngått avtale i dette tilfellet, og at det er fremsatt krav fra arbeidstakernes tillitsvalgte om en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel.

Når det gjelder kravet til at beregningen fastsatt etter hovedregelen må virke urimelig, viser Arbeidstilsynet til at beregningen av omregningsfaktor skal skje med utgangspunkt i hvor belastende ordningen er. Arbeidstilsynet må vurdere beredskapsordningen konkret for å kunne fastslå hvorvidt omregningsfaktoren 1/7 vil virke urimelig. Først etter en konkret vurdering av ordningen, vil Arbeidstilsynet kunne fastslå om en beregning fastsatt etter hovedregelen vil virke urimelig, og videre om det er adgang til å fastsette annen beregningsmåte enn lovens hovedregel.

I Ot.prp. nr. 48L (2014-2015) er det på side 32-34 og side 84 gitt nærmere kriterier for hva arbeidsgiver skal legge vekt på ved vurderingen av hvor belastende den enkelte ordning er og hvilken beregningsfaktor som må fastsettes på grunnlag av dette. Arbeidstilsynets vurdering av hvorvidt lovens hovedregel om at den passive tiden omregnes fra 7 til 1 (omregningsfaktor 1/7) vil virke urimelig må følgelig ta utgangspunkt i samme momenter.

I proposisjonen side 84, under merknadene til § 10-4 tredje ledd blir følgende uttalt:

«Hovedregelen endres fra 1/5 til en ny hovedregel om at mellom 1/8 og 1/5 skal regnes med etter en konkret vurdering av belastningen ved vaktordningen. Arbeidsgiver skal fastsette en beregningsbrøk innenfor intervallet 1/8 til 1/5. Dersom belastningen ved beredskapsvakten er så høy at det tilsier en høyere brøk enn 1/5, kan arbeidsgiver fastsette dette, men arbeidsgiver kan ikke fastsette en lavere brøk enn 1/8.

Hvilken brøk som skal fastsettes skal baseres på blant annet arbeidstakerens bevegelsesfrihet under vekten, krav til responstid, sannsynligheten og hyppigheten av utkalling, og varigheten av aktivt arbeid under vekten. Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten skal tillegges særlig vekt.

Dersom laveste beregningsbrøk skal brukes, må vekten legge få restriksjoner på arbeidstakernes bevegelsesfrihet, og antallet utrykninger må være få og lite omfattende. Et eksempel kan være en vakt hvor det ikke legges annen begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet enn å være tilgjengelig på mobiltelefon, og hvor arbeidstakeren vil være i stand til å utføre korte oppgaver via telefon eller på annen måte uten å måtte reise til arbeidsstedet.

Dersom en vakt for eksempel har et lavt antall utrykninger, men med en kort oppmøtetid, og begrensninger på hvor langt unna arbeidsstedet arbeidstaker kan bevege seg, kan en beregningsbrøk på 1/5 være rimelig».



Regjeringens forslag om at mellom 1/5 og 1/8 av vekten skulle regnes som arbeidstid fikk ikke tilslutning i Stortinget. Forslaget om at beregningen skal skje med utgangspunkt i hvor belastende vaktordningen er, ble imidlertid vedtatt.

Ved vurderingen av om beregningen av beredskapsvakt på 1/7 er «urimelig» i denne saken, vil Arbeidstilsynet således legge vekt på:

- Krav til utkallingstid (responstid)
- Sannsynligheten for tilkalling
- Utrykningsfrekvens
- Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten
- Varighet av aktivt arbeid under vekten
- Graden av arbeidets belastning og omfanget av det aktive arbeidet

Krav til utkallingstid (responstid)

Tillitsvalgte viser til at arbeidsgiver forventer at vaktmannskapet reagerer mer eller mindre med en gang, og at hjemmewakten derfor må sies å ha «kort/ingen responstid». Tillitsvalgte hevder at det foreligger en forventning om å være på plass innen en times tid.

Arbeidsgiver viser til at utrykningstiden ikke er en fast faktor. Vann- og avløpsetaten har erfaring med hvilke tiltak som krever umiddelbar handling og hvilke som kan vente til neste arbeidsdag. Ved behov for utrykning reiser beredskapsvakten som hovedregel fra hjemstedet innen 30 minutter. Det vil være forskjellig oppmøtetid på Hvaler avhengig av hvor hendelsen skjer.

På bakgrunn av det ovennevnte legger Arbeidstilsynet til grunn at det ikke foreligger noe klart krav om responstid, men at det er en forventning fra arbeidsgiver at man som hovedregel reiser hjemmefra innen 30 minutter.

Bevegelsesfrihet

Arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten skal tillegges særlig vekt. Hvor stor belastning beredskapsvakten innebærer varierer mye, og har endret seg over tid. Hvor stor del av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, ble opprinnelig fastsatt med tanke på situasjoner der arbeidstakeren faktisk var bundet til hjemmet.

Da omregningsbrøken ble endret fra 1/5 til 1/7 vektla departementet at utviklingen har bidratt til at mange typer beredskapsvakter innebærer en mindre belastning for arbeidstakere enn tidligere. I forarbeidene er det vist til at «Bruk av for eksempel mobiltelefon gjør at arbeidstakeren kan bevege seg ganske fritt, og likevel være mer tilgjengelig enn før, også utenfor hjemmet. Andre teknologiske løsninger, som enkel tilgang til e-post, gjør det dessuten mindre komplisert enn tidligere å motta og utveksle informasjon. Dette gir helt nye muligheter for effektiv kommunikasjon under beredskapsvakten, uavhengig av oppholdssted. Særlig vil beredskapsordninger der det sjelden er behov for utkalling eller ikke er stilt spesielle krav til utryknings- eller responstid, være påvirket av denne utviklingen».

Tillitsvalgte hevder at bevegelsesfriheten er begrenset. Beredskapsvakten innebærer at arbeidstaker må være tilgjengelig på mobiltelefon gjennom hele vekten (1 uke i strekk). Selv om mye kan ordnes gjennom samtale på telefon, må vaktmannskapet være forberedt på å rykke ut til et skadested. Vaktmannskapet er bosatt i Fredrikstad kommune, og vil derfor kunne få en lang reisevei ved en utrykning, og i noen



tilfeller må de rykke ut til øyer på Hvaler som ligger langt fra Fredrikstad. På bakgrunn av nevnte momenter mener den tillitsvalgte at bevegelsesfriheten er «sterkt begrenset».

Arbeidsgiver viser til at mye av henvendelsene vedrørende vann og avløp kan tas hånd om dagen etterpå, og krever ikke utrykning. De som har vakt trenger ikke oppholde seg på et bestemt sted under vekten, men de må ikke bevege seg langt unna Hvaler/Fredrikstad området. Henvendelsene kommer på telefon.

Arbeidstilsynet kan ikke se at det er fremlagt dokumentasjon som viser at de som har beredskapsvakt, bor på steder med dårlig mobildekning, eller at det foreligger andre dårlige kommunikasjonsforhold. Arbeidstilsynet legger til grunn at området som arbeidstakerne kan bevege seg på i utgangspunktet er stort, men at bevegelsesfriheten er begrenset som følge av at vekten ikke må bevege seg langt utenfor nabokommunene til Hvaler kommune. Oversikt over hvor de som er med i beredskapsvaktordningen bor, viser at samtlige er bosatt i Fredrikstad. De må derfor være forberedt på å reise mellom to til fire mil fra bosted til skadested ved en utrykning.

Sannsynligheten for utrykning og utrykningsfrekvens

Belastningen ved beredskapsvakt er videre knyttet til sannsynligheten for at arbeidstaker vil bli tilkalt. Hvaler kommune har oversendt en oversikt over utrykninger i 2017 og 2018 for arbeidstakerne som går beredskapsvakter. Den tillitsvalgte mener at oversikten til kommunen ikke forklarer hele bildet, og har vedlagt lønnslipper som viser overtid siste året.

Oversikten fra arbeidsgiver om utrykningsfrekvensen til vann- og avløpsvaktene i Hvaler kommune viser at både hyppigheten for utrykninger og varigheten av utrykningene varierer gjennom året.

Oversikten viser at utrykninger skjer hele året, men det er en økning om sommeren. Det er også jevnlig utrykninger om vinteren, og litt mindre om våren og høsten. Oversikt oversendt fra arbeidsgiver den 13. desember 2018 viser at arbeidstakerne har opp mot fire utrykninger hver i sommermånedene juli og august. Samtlige har utrykninger i årets tre første måneder, mens det i gjennomsnitt er tre måneder i løpet av et år, hvor det ikke er noen utrykninger, og disse månedene er som oftest om høsten og våren. Gjennomsnitt gjennom hele året viser en frekvens på 1,5 utrykning for hver vaktuke med beredskapsvakt, som viser at det er påregnelig med utrykning i løpet av en uke med beredskapsvakt. Selv om det finnes uker hvor arbeidstakerne bytter vakt, har arbeidstakerne som går beredskapsvakt i gjennomsnitt en uke vakt hver måned. Andre oppgaver som snømåking er tatt med i oversikten fra kommunen. Antall utrykninger per vaktuke ligger mellom null og fire utrykninger. Det er i gjennomsnitt 2,1 utrykninger i de ukene hvor det er utrykning.

Partene er uenige i faktum vedrørende utrykningsfrekvens. Arbeidsgiver har ennå ikke ferdiginstallert tidsregistreringssystem (GAT), og det opplyses at det har vært utfordrende å finne korrekte tall fra timelistene.

Arbeidstilsynet anser det som sannsynlig med mer enn to utrykninger per vaktuke i gjennomsnitt. Arbeidstilsynet anser det også som påregnelig med utrykninger hele året, selv om det er roligere perioder på høsten og tidlig vår. Den tillitsvalgte har vedlagt lønnslipper som viser overtidstimer hele året. Denne oversikten spesifiserer ikke hvilken del av overtidsbetalingen som referer seg til beredskapsvakten, men gjennomgående viser overtidslistene at overtidsbelastningen er størst om sommeren, og minst om høsten og våren. Den tillitsvalgte har heller ikke anført at arbeidsgivers tall er direkte feil, men den tillitsvalgte mener at tallene ikke viser hele sannheten.



Arbeidets belastning og omfang av det aktive arbeidet

Med hensyn til tidsbruk anfører tillitsvalgte at vaktmannskapet ofte bruker lang tid til å komme seg ut på øyene på Hvaler. Den tillitsvalgte viser også til at det er en tilleggsbelastning at Hvaler kommune bare har én vakttelefon, da det bare er én vakt som er ansvarlig for samtlige telefonhenvendelser etter kontortid.

Når det gjelder tidsbruk knyttet til utrykninger, opplyser arbeidsgiver at dette vil variere veldig fra oppdrag til oppdrag. Mange oppdrag kan løses på telefon, eventuelt utsettes til neste dag.

Når det gjelder omfanget av aktivt arbeid i løpet av beredskapsvakten, viser oversikt fra arbeidsgiver at dette varierer fra vakt til vakt og fra måned til måned. I juli og august viser oversikten at det kan forventes at det arbeides mellom 10,5 og 14 timer aktivt arbeid i løpet av en vaktuke. Et oppdrag kan vare mellom en og fem timer. Oversikt over arbeidstid under utrykning, viser at det arbeides i gjennomsnitt 5,1 timer per vaktuke i løpet av et kalenderår.

Arbeidstilsynet forstår arbeidsoppgavene slik at disse ikke er fysisk krevende, men krever årvåkenhet og konsentrasjon, og arbeidstakerne vil måtte bruke tid til å få oversikt ved større hendelser, som for eksempel ved ledningsbrudd. Ved en eventuell driftsstans i pumpestasjon og renseanlegg, kreves det at arbeidstakerne handler raskt for å avgrense eventuelle miljømessige konsekvenser, og vaktmannskapet skal da søke bistand fra andre driftsoperatører.

Den tillitsvalgte viser til at arbeidstakerne mottar mange telefonhenvendelser mens de er under beredskapsvakt. Hverken arbeidsgiver eller tillitsvalgte har vedlagt noen oversikt over hvor mange telefonhenvendelser som mottas, så Arbeidstilsynet kan ikke tillegge dette vesentlig vekt. Det må likevel anses som en tilleggsbelastning at arbeidstaker som har vakt må være forberedt på å svare på mange henvendelser, som ikke nødvendigvis retter seg mot Vann- og avløpsetaten, i løpet av en vaktuke.

Det er fire arbeidstakere som deler på å gå beredskapsvakt, som betyr at arbeidstakerne vil ha vakt i gjennomsnitt en gang per måned. Da det er relativt få som deler på vaktordningen, vil ordningen være sårbar når det gjelder forfall ved for eksempel sykdom. Dette kan gjøre arbeidet mer belastende over tid.

Samlet vurdering

Ved fastsettelsen av omregningsfaktor må det foretas en konkret helhetsvurdering av den totale belastningen vaktordningen innebærer for arbeidstakerne.

Arbeidstilsynet bemerker at belastningen ved beredskap utenfor arbeidsstedet først og fremst er knyttet til krav om *utkallingstid*, som naturlig vil sette grenser for arbeidstakernes bevegelsesfrihet. I tillegg kommer *sannsynligheten* for at arbeidstaker blir utkalt. Det er disse faktorene som har størst relevans for hvor stor belastning vekten er for arbeidstaker, og ikke hvorvidt arbeidstaker er bundet til hjemmets umiddelbare nærhet.

Med grunnlag i sakens dokumenter, legger Arbeidstilsynet til grunn at beredskapsvakten(e) som et utgangspunkt må reise fra hjemstedet innen 30 minutter etter at de har fått melding om skade eller lekkasje. Arbeidstakerne har dermed ikke lang tid til å skifte til arbeidsklær for deretter å sette seg i bilen, og så kjøre til skadestedet. Arbeidstilsynet legger til grunn at beredskapsvakten innebærer at bevegelsesfriheten blir noe begrenset, da arbeidstakerne må oppholde seg på et område som ikke er



langt unna nabokommunene til Hvaler, hvis de skal nå fram til utrykningsstedet på Hvaler innen forventet responstid, ved for eksempel vannlekkasjer eller driftsstans på pumpestasjoner.

Når det gjelder sannsynligheten for utrykning og utrykningsfrekvens, viser oversikten som arbeidsgiver har utarbeidet, at det er påregnelig at arbeidstaker som er på vakt, må rykke ut i hvert fall én gang i løpet av en vaktuke. Arbeidstakerne kan ha to til tre vaktuger i løpet av et år, hvor det ikke er utrykning, men i de ukene hvor arbeidstakerne må rykke ut, vil oppdraget ofte vare fra to til fem timer. Selv om det er perioder av året som er mer travle, viser oversikten over utrykninger, at hendelser kan skje året rundt. Det at det kun er fire arbeidstakere som deltar i vaktordningen, vil også medføre økt arbeidsmengde for den enkelte.

Arbeidstilsynet bemerker at bevegelsesfriheten er tett knyttet til responstid og utkallingsfrekvens. Det forhold at arbeidstakerne må være tilgjengelige og reise fra hjemstedet innen 30 minutter etter at de har fått melding om skade eller lekkasje, vil i stor grad innskrenke deres mulighet til å disponere fritiden etter eget ønske.

Etter en konkret vurdering av ordningen, er Arbeidstilsynets vurdering at omregningsfaktor på 1/7 i dette tilfellet vil virke urimelig. Ordningen, og da særskilt sannsynligheten og omfanget for oppringninger/hendelser/utrykninger i løpet av beredskapsvakten, ligger nærmere forarbeidenes eksempel på omregningsfaktor 1/5 enn 1/8. Arbeidstilsynet har således kompetanse til å fastsette en annen omregningsfaktor, jf. aml. § 10-4 tredje ledd siste setning.

Arbeidstilsynet har etter en konkret vurdering av momentene over, kommet til at en omregningsfaktor på 1/5 vil være rimelig i dette tilfellet. Vi har i vår vurdering særlig vektlagt at vaktmannskapet har begrenset bevegelsesfrihet under vekten, at det er få som deltar i selve vaktordningen og at det er påregnelig med utrykninger året gjennom.

Vedtak

1. Arbeidstilsynet fastsetter omregningsfaktoren for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ved Vann- og avløpsetaten i Hvaler kommune til 1/5.
2. Vedtaket gjelder fra og med vedtaksdato.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. Dere kan ikke reise søksmål før klageadgangen er prøvd jf. forvaltningsloven § 27b. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage, retten til å se sakens dokumenter og søksmål, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Informasjon til tillitsvalgte

Arbeidstilsynet ber om at dette brevet gjøres kjent for tillitsvalgt i tråd med aml. § 18-6 åttende ledd.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
934805/2019

8

Behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og krav til arbeidsmiljøet på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 73 19 97 00.

Du kan svare på dette brevet og/eller sende inn dokumentasjon til oss digitalt via [eDialog](https://eDialog.no). Les mer på www.arbeidstilsynet.no/post.

Vi ber om at det henvises til vår referanse 2018/38432 ved senere kontakt/korrespondanse i denne saken.

Med hilsen
Arbeidstidsenheten

Jens Erik Romslo
avdelingsleder
(sign.)

Ole Johan Bårtvedt
seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.