



Agder politidistrikt
Postboks 514, Lundsiden
4605 Kristiansand

Deres referanse:

Vår referanse:

Sted, dato:

24/147022 - 1

Oslo, 28.06.2024

Gjennomgang av spørsmål fra opplæringsrunden ATB 2024

Politidirektoratet og organisasjonene gjennomførte i ultimo april 2024 en felles opplæring i ny ATB 2024 overfor samtlige politidistrikt og særorgan. På bakgrunn av antall deltakere under opplæringen, samt et ønske om å være omforent med organisasjonene i våre svar, ble deltakerne gitt anledning til å stille spørsmål i chatten og forespeilet skriftlig svar i etterkant.

Politidirektoratet har gjennomgått de spørsmål vi har mottatt og drøftet dette med organisasjonene. Vi ønsker nå å formidle svar på de spørsmål vi mottok.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er enige om de fleste svarene som gis her. I de tilfellene partene ikke er enige om et svar vil dette fremgå av selve teksten. Enkelte spørsmål som er blitt stilt i chatten trenger ytterligere avklaringer og vil bli gitt senere.

I de tilfeller arbeidsgiver kun svarer på egne vegne skal arbeidsgivers svar legges til grunn i den videre praktisering av bestemmelsen.

Spørsmålene nedenfor er kategorisert i forhold til hvilket kapittel i ATB de fortrinnsvis hører inn under. Innenfor hvert kapittel er spørsmålene igjen sortert etter emne. Til slutt kommer spørsmål og svar av mer generell karakter.

Vi legger til grunn at det vil bli stilt ytterligere spørsmål om tolkning og praktisering av ATB-avtalen. Svar på disse spørsmålene, i tillegg til de som er tatt inn i dette brevet, vil bli publisert fortløpende i vår elektroniske personalhåndbok slik at de forblir tilgjengelig for alle.

ATB kapittel 1 - Innledning:

➤ **Spørsmål om risikovurdering:**

Hvordan tenker man seg i praksis at risikovurderingen i forhold til lengre hovedforhandlinger i realiteten skal kunne medføre en bedre ivaretagelse av juristene.

For det er dommeren som bestemmer hvordan hovedforhandlingene legges opp og hvor mange rettsfri arbeidsdager som legges inn.

SVAR: Partene er enige om at hensikten med risikovurderingen er at man skal forsøke å forutse eventuelle HMS-utfordringer, for eksempel om det er risiko for at gjennomføringen av hovedforhandlingen vil føre til brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Ut fra den risikoen som blir identifisert, skal arbeidsgiver vurdere å iverksette tiltak. Aktuelle tiltak for å redusere risikoen for brudd og for høy belastning på aktor er nevnt i HMS-retningslinjen.

En risikovurdering vil ikke kunne endre på de avgjørelser dommeren tar i forhold til dager med rettsfri og lengde på rettsdager, men kan f.eks. innebære at aktor får bistand under hovedforhandling og en bedre fordeling av arbeidsoppgaver mellom rettsdagene.

Minner om at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at arbeidstidsbestemmelsene overholdes, også når arbeidstaker utfører arbeid som styres av domstoler, jf. ATB § 1-2 (2).

➤ **Spørsmål om virkeområdet til ATB og fleksitid:**

Hva er årsaken til at politiansatte som kun jobber dagtid ikke omfattes av fleksitidsavtalen i stedet for ATB?

SVAR: Partene er enige om at politiansatte som kun jobber dagtid kan omfattes av fleksitidsavtalen selv om de også omfattes av virkeområdet til ATB. Det følger av ATB hvilke stillingskoder som omfattes av ATB og som omfattes av unntakene fra arbeidsmiljøloven.

➤ **Spørsmål om virkeområdet til ATB og gjennomsnittsberegning:**

Arbeidsgiver har behov for gjennomsnittsberegning av arbeidstid for en gruppe ansatte som faller inn under "øvrige ansatte". Skal de være på ATB, selv om det ikke er behov for andre unntak fra AML eller kan man avtale gjennomsnittsberegning lokalt uten å sette de på ATB?

SVAR: Partene er enige om at øvrige ansatte bare kan være på ATB dersom "arbeidsgiver kan vise til at det er behov for unntak fra hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel, for å kunne utføre pålagte arbeidsoppgaver", (ATB § 1-4 (1) bokstav g). Det er derfor ikke anledning å sette ansatte på ATB for å kunne gjennomsnittsberegne.

➤ **Spørsmål om definisjoner – lokal enighet:**

Er det forskjell på lokal enighet og enighet? Lokal enighet er definert i ATB 1.7 (14) Men i avtalen feks i ATB § 3.5 (3) brukes begrepet enighet. Skal vi tolke avtalen på den måten at når det brukes enighet er det opptil partene lokalt å oppnå enighet som kan være på et lavere nivå enn definisjonen i §1.7 (14).

SVAR: Partene er enige om at vi med "lokal enighet" mener enighet på politidistrikts-/særorgannivå, jf. ATB § 1-7 (4). Fullmakten til å drøfte/forhandle vil i mange tilfeller bli delegert på lavere nivå og "enighet" i henhold til § 3-5 (3) sikter til slike tilfeller. Det er således ingen formell forskjell på disse begrepene.

➤ **Spørsmål til definisjoner – Øvingsdøgn:**

Ved øvelsesvirksomhet fra NATO, der politiet inngår med f.eks. operative/forebyggende oppgaver for å støtte øvelsen, vil dette defineres som øvingsdøgn?

SVAR: Partene er enige om at politiarbeid som går ut på å tilrettelegge for gjennomføring av en øvelse kan ikke kalles "øvingsdøgn". Kun deltakere på øvelsen kan falle inn under bestemmelsen.

➤ **Spørsmål til definisjoner – Øvingsdøgn:**

Kommer det egen funksjonalitet i TTA som vil ivareta "Øvingsdøgn", og da ivareta beregninger ned til Døgn-nivå? Vil øvingsdøgn inngå i tidberegning for gjennomsnittsberegningen?

SVAR: Det kommer en egen funksjonalitet i TTA som vil ivareta øvingsdøgn. Partene er enige om at øvingsdøgn teller 10 timer i gjennomsnittsberegningen.

ATB kapittel 2 om arbeidstid:

➤ **Spørsmål om alminnelig arbeidstid:**

ATB § 2-1 (2) sier at alminnelig arbeidstid er utvidet til 10 timer i løpet av 24 timer. Innebærer det at man kun kan planlegge med totalt 10 timers alminnelig arbeidstid i løpet av 24 timer, eller blir den "nullet ut" ved 11 timers hvile?

SVAR: Partene er enige om at en 24 timers periode ikke er det samme som et kalenderdøgn på 24 klokketimer, se ATB § 1-7 (13). Det er mulig å planlegge med maks 10 timer alminnelig arbeidstid i løpet av en 24 timers periode. En 24 timers periode avsluttes etter at det er avvirket 11 timers hvile. I prinsippet er det derfor mulig å planlegge med mer enn 10 timers alminnelig arbeidstid i løpet av 24 klokketimer.

➤ **Spørsmål om overtid for "andre ansatte":**

Det ble sagt at polititjenestemenn etter ATB 2-3 nr. 1, kun gjelder politiansatte med utdannelse fra politiskolen/politihøgskolen, og at det er ATB 2-3 nr. 3 som gjelder for jurister og andre ikke politiutdannede med politimyndighet. Er dette rett, og hvordan tenker man dette praktisert for jurister som jobber beredskap, og i forbindelse med store hovedforhandlinger der forutsetningene endrer seg underveis. Slikt medfører fort mer overtid enn det som er tillatt.

SVAR: Partene er enige om at forskriften av 2005 utelukkende unntar "polititjenestemenn" fra arbeidsmiljøloven § 10-6. Behovet for unntak også for andre grupper er forsøkt løst ved ATB § 2-3 (3). Her har partene valgt å legge til rette for maksimal bruk av overtid i henhold til aml § 10-6. Disse grensene må arbeidsgiver forholde seg til både i forbindelse med beredskap og store hovedforhandlinger.

➤ **Spørsmål om beredskapsvakt:**

Når ansatte blir satt på en ATB beredskap i hht § 2-4, hvilket krav til responstid kan arbeidsgiver stille?

SVAR: Partene er enige om telefonen skal besvares. Med responstid menes tiden fra arbeidsgiver får kontakt med arbeidstakeren til vedkommende er på arbeidsstedet/oppdragsstedet. ATB § 2-4 oppstiller ingen konkret responstid, men det forutsettes at arbeidstaker oppholder seg i tjenestemessig forsvarlig avstand til tjenestestedet, jf. politiloven § 22.

➤ **Spørsmål om beredskapsvakt:**

I ATB § 2-4 (1) brukes begrepet "operativ polititjeneste". Hvem faller inn under dette begrepet?

SVAR: Partene er enige om at forståelsen av begrepet "operativ polititjeneste" over tid er blitt utvidet. I praksis benyttes denne bestemmelsen i dag til mer enn den tradisjonelle patruljetjenesten.

➤ **Spørsmål om vitneplikt:**

Gjelder § 2-5 alminnelig vitneplikt?

SVAR: Partene er enige om at ATB § 2-5 i utgangspunktet kun gjelder aktører og medhjelpere under hovedforhandlinger. Når det er sagt vil det også være i arbeidsgivers interesse å gi vitner tid til å forberede seg til et vitnemål.

➤ **Spørsmål om forberedelse til hovedforhandlinger:**

Hvis den ansatte har fri, skal man da gi overtid til forberedelse til rettsoppmøte? Eller skal dette tas i ordinær arbeidstid?

SVAR: Partene er enige om at formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstaker får mulighet til å forberede seg innenfor sin normale arbeidstid. ATB legger ikke opp til at forberedelser til rettsoppmøter skal skje i arbeidstaker fritid. Dersom arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å forberede seg i sin fritid gjelder normale regler om overtid.

ATB kapittel 3 om arbeidsplaner:

➤ **Spørsmål om arbeidsplaner:**

Det å innføre en ny arbeidsplan, tar i utgangspunktet 4-7 uker avhengig av om planen må drøftes på nivå 2 og 1, og når den er drøftet så må det inngås avtaler for minimum 12 uker da arbeidstakerorganisasjonene i utgangspunktet ikke aksepterer kortere tid. I tillegg må arbeidsplanen driftsettes for det antallet uker som tjenestelistene er delelig på. 8 ukers tjenestelister må derfor driftsettes for 16 uker ad gangen. Det er i praksis ikke mulig å ta høyde for behovsendringer i så lange perioder, og behovsendringer som hovedforhandlinger er ikke noe vi kan påvirke. Hvordan skal vi kunne løse dette uten utstrakt bruk av overtid?

SVAR: Partene er enige om at arbeidsplanene i henhold til ATB § 3-5 (1) skal ha en varighet og gyldighet på 12 uker. Ved lokal enighet kan arbeidsplanen ha en kortere varighet og gyldighet. ATB § 3-5 (4) åpner for varighet og gyldighet av inntil 26 uker, som også krever lokal enighet. Dersom man ikke oppnår lokal enighet så skal arbeidsplanene ha en varighet og gyldighet på 12 uker – hverken mer eller mindre.

Lokalt må man se på om det er behov for å endre på lokale rutiner slik at man reduserer antallet uker i forberedelsestid i forkant av en ny arbeidsplanperiode. For å redusere behov for overtid er det nødvendig med en ansvarliggjøring av alle involverte parter – de ansatte må for sin egen del melde inn egne behov på et tidligere tidspunkt, ledere må følge opp ansatte tett og tjenestepanleggere må så langt som mulig ta hensyn til kjent fravær og kjente aktiviteter når nye periode planlegges.

➤ **Spørsmål om blankdager:**

Er blankdager inkludert i § 3-1 (11) eller gjelder den spesifikk for F og UF.

SVAR: Partene er enige om at dette spesifikt gjelder F og UF dager.

➤ **Spørsmål om bemanningsplan:**

Etter ATB § 3-4 skal det foreligge blant annet en bemanningsplan. Hva skal en bemanningsplan inneholde og hva skal den vise?

SVAR: Partene er enige om at en bemanningsplan skal inneholde en oversikt over tilgjengelige ressurser for den aktuelle perioden. Hensikten med en bemanningsplan er å sikre at tjenesten ikke planlegges med ressurser man ikke har, og med den følge at dette igjen genererer overtid. En bemanningsplan skal derfor også ta høyde for at de som er på den har den nødvendige kompetansen for de oppgaver som skal utføres. Se retningslinje "*Utarbeidelse av bemanningsplaner*" av 23. april 2013.

➤ **Spørsmål om arbeidsplan ved tvist:**

Hvis tvist; Hva og hvem definerer om uenigheten er prinsipiell, jf ATB § 3-4 (5)?

SVAR: Partene er enige om at alle parter kan anføre at saken er prinsipiell. Politimesteren bør i så tilfelle beslutte å følge den arbeidsplanen som hittil har vært benyttet. Arbeidsgiver avgjør likevel hvilken arbeidsplan som skal gjelde frem til saken blir avgjort i Politidirektoratet.

ATB kapittel 4 om midlertidig endring av arbeidsplan

➤ **Spørsmål om forskyvning av arbeidstiden:**

Når har vi mulighet til å "forskyve vakt". Hva er "ekstraordinære forhold" i denne sammenheng?

SVAR: Partene er enige om at forskyvning av arbeidstiden følger av Hovedtariffavtalen § 7 nr. 6. Dette er således ikke regulert av ATB. I departementets kommentar til bestemmelsen står det:

"Bestemmelsen gjelder situasjoner med f.eks. stort arbeidspress og kan iverksettes uavhengig av aml. § 10-3 om minst 14 dagers forhåndsvarsel. Den totale kompensasjonen ved forskjøvet arbeidstid følger av § 7 nr. 6."

➤ **Spørsmål om omlegging av arbeidstiden:**

I hvor lang tid kan en benytte omlegging etter ATB §4-2?

SVAR: Partene er enige om at bestemmelsen ikke inneholder noen tidsbegrensning knyttet til hvor lang tid omleggingsbestemmelsen kan benyttes. Dette må ses i sammenheng med muligheten for å få til varige endringer av en allerede drøftet arbeidsplan, jf. ATB § 3-5 (3).

➤ **Spørsmål om omlegging i forbindelse med hovedforhandlinger:**

Hva tenker dere i forhold til omlegging av arbeidstid grunnet rettsoppmøter? Tingretten godtar ikke berammelser av hovedforhandling mer enn 3 måneder frem i tid. Det vil således være vanskelig å hensynta rettsoppmøter ved utarbeidelsen av arbeidsplan, da berammelsene ikke er gjort enda.

SVAR: Partene er enige om at berammelser til tingretten som regel skjer fortløpende og innebærer at vi ofte kjenner til rettsoppmøter når arbeidsplanen utarbeides. Oppmøter som berammes i etterkant må enten flyttes i samarbeid med domstolen eller utføres i en arbeidsfri periode.

➤ **Spørsmål om omlegging ved beordring til Politihøgskolen:**

Hvis man følger en godkjent arbeidsplan, og i denne perioden blir beordret som instruktør på PHS. Har man andre muligheter for omlegging enn enighet mellom partene ved å stoppe en arbeidsplan og enighet om forkortet ny arbeidsplan?

SVAR: Partene er enige om at vi ikke har andre muligheter.

➤ **Spørsmål om mulighet for endring av en allerede omlagt arbeidsplan:**

Ansatt A skulle etter ordinær arbeidsplan jobbet kveldsvakt en onsdag, men grunnet sykdom hos ansatt B, blir A tirsdag morgen (altså før kl. 12:00 dagen før omleggingen) lagt om til dagtid denne onsdagen for å være vakt i en pågående rettssak. Samme dag, altså tirsdag, kl. 16:00 meddeler dommeren i retten at de tar rettsfri på onsdag. Det vil med andre ord si at behovet arbeidsgiver hadde for omleggingen av A bortfaller.

Kan arbeidsgiver da flytte tjenesten tilbake til kveldsvakt onsdag fordi behovet bortfaller, eller vil dette være å anse som en ny omlegging av tjenesten med krav til varsling innen kl. 12:00?

SVAR: Partene er enige om at dersom en ansatt er omlagt etter ATB § 4-2 så består endringen selv om behovet opphører, med mindre vilkårene for ny omlegging er oppfylt.

➤ **Spørsmål om definisjon av kurs:**

Hva er definisjonen av kurs?

SVAR: Partene er enige om at kurs nå ikke lenger er definert i ATB og at definisjonen av dette må utledes av alminnelig språkbruk.

➤ **Spørsmål om kurs i utlandet:**

Kurs, trening og øvelser: Hvilke bestemmelser gjelder når dette pågår i utlandet? Både innenfor og utenfor Schengen?

SVAR: Partene er enige om at kurs, trening eller øvelser kan planlegges i henhold til ATB § 4-3 i den ansattes arbeidsplan selv om disse foregår i utlandet. Ved tjeneste i utlandet vil norsk rett gjelde i henhold til prinsippet om nærmeste tilknytning, jf. lovvalgsspørsmålet i internasjonal privatrett. Her vil også enkelte sentrale særavtaler som spesifikt regulerer tjeneste i utlandet komme til anvendelse, se SPH pkt. 10.24.

➤ **Spørsmål om tjenesteplanlegging av kurs:**

Er det mulig å ivareta behovene for individuelle behov og kravene som stilles i ATB § 4-3 i tjenesteplanlegging av kurs, UEH trening på 48 timer og omlegging av arbeidstid ved dekking av behov som i §4-3 (3) uten å ta i bruk en modul som gir mulighet for tjenesteplanlegging på individuelt nivå?

SVAR: Partene er enige om at det ikke er umulig, men teknisk sett vil turnusplanlegger være mest hensiktsmessig å benytte for tjenesteplanlegging.

➤ **Spørsmål flytting av vakter i forbindelse med kurs:**

Dersom man får beskjed om plass på kurs/når kurs skal være etter at arbeidsplanen er driftssatt - kan den ansatte da frivillig flytte vakter inn i uken dersom man f.eks. bare har 3 vakter på ordinær arbeidsplan den uken?

SVAR: Partene er enige om at arbeidstaker på eget initiativ alltid kan flytte egne vakter såfremt arbeidsgiver godkjenner dette.

➤ **Spørsmål om tjenesteplanlegging av kurs:**

I følge §4-3 planlegges kurs pålagt av arbeidsgiver med 37,5 t. Når arbeidsgiver da sender deltakere på kurs med betydelig mer arbeid enn 37,5 time per uke, gjerne over flere uker. Er det riktig forstått at faktisk arbeidstid ikke planlegges på arbeidsplan? (ikke opptakskurs eller liknende, men kompetanseheving arbeidsgiver er avhengig av).

SVAR: Ja, partene er enige om at slike kurs skal planlegges med 37,5 timer/ukene. Kurs-/studietid utover dette kompenseres med verken overtid, ny fritid eller ved gjennomsnittsberegning.

Dette er et forhandlingsresultat med det formål å sikre at kurs- og studietid regnes som arbeidstid fremfor at arbeidsgiver i stedet innvilger permisjon med lønn.

➤ **Spørsmål om gjennomføring av UEH-opplæring ved Politihøgskolen:**

Hva innbefatter UEH opplæring? Grunnkurs, sks kurs, aksjonslederkurs, medic kurs?

SVAR: Partene er enige om at det med "*UEH-opplæring ved Politihøgskolen*" i ATB § 4-3 (4) menes utelukkende Politihøgskolens "utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenheter".

➤ **Spørsmål om godtgjørelse i forbindelse med UEH opplæring:**

Godtgjørelse av UEH kurs i de tilfeller der man gir seg underveis?

SVAR: Partene er enige om at godtgjørelsen ved UEH-kurs blant annet er for å kompensere for kurstid utover den alminnelige arbeidstiden. I tilfelle noen gir seg underveis eller av andre grunner må avbryte, så vil vedkommende få en forholdsmessig andel av denne godtgjørelsen. Det kommer en egen vaktkode.

➤ **Spørsmål om planlegging av eksamens- og lesedager:**

Feriedager og kurs skal planlegges som 7,5 timers dager. Gjelder dette også for eksamens- og lesedager?

SVAR: Partene er enige om at bestemmelsen i § 4-3 utelukkende gjelder ved gjennomføring av kurs og videreutdanninger. Ved utarbeidelse av arbeidsplaner skal det i henhold til ATB § 3-1 (6) legges vekt på alle kjente aktiviteter. ATB § 4-3 er derfor ikke til hinder for at både lesedager og eksamensdager planlegges inn med 7,5 timer. Når det er sagt har ikke arbeidstaker krav på at eksamens- og lesedager kun skal avvikles på arbeidsdager.

➤ **Spørsmål om reisetid i forbindelse med trening:**

ATB § 4-3 gjelder også for trening. Vi legger i dag inn reisetid til treningssenteret i arbeidstiden. Eksempel: IP-trening kl 08-15, arbeidstid kl 07-16. Det blir mer enn 7,5 time. Kan vi fortsatt legge inn reisetid? Hvis ikke, får de den kompensert på annen måte, evt. hvordan?

SVAR: Arbeidsgiver mener det er mulig å legge reisetid i arbeidstiden men ingen plikt. Dersom reisetiden ikke legges inn i arbeidstiden får arbeidstakerne denne tiden godtgjort etter Hovedtariffavtalen § 8 – enten som ny fritid eller timegodtgjørelse.

➤ **Spørsmål om hva som menes med tjenestested/politidistrikt:**

Hva havner innunder tjenestested/politidistrikt i § 4-5 (1)?

SVAR: Partene er enige om at tjenestested/politidistrikt med hensikt ikke er definert nærmere. Det er store forskjeller mellom distrikter og tjenestesteder og et ekstraordinært arbeidsbehov er heller ikke en fastsatt størrelse. Enkelte større hendelser vil ved noen tjenesteder kunne håndteres uten bruk av § 4-5, mens det på mindre tjenestesteder utløser bruk av bestemmelsen.

➤ **Spørsmål om kompensasjon ved bruk av ATB § 4-5:**

ATB § 7-4 omtaler kompensasjon ved endring av arbeidsplan. Er overtid definert som tillegg etter denne bestemmelsen. F.eks. man lager en arbeidsplan med oppsatt overtid i tilknytning til den alminnelige arbeidstiden etter § 4-5. Legges overtidstillegget til grunn i den særskilte arbeidsplanen når man vurderer om den opprinnelige eller særskilte er mest gunstig? Eller gjelder det kun tillegg som nattillegg og helgetillegg?

SVAR: Partene er enige om at det i vurderingen av hvilken arbeidsplan som er mest "gunstig" skal det utelukkende ses hen til tillegg som følger av arbeidsplanen, slik som natt- og helgetillegg. Her skal man se på henholdsvis den opprinnelige og den særskilte arbeidsplanen og se hvilken av dem som gir best uttelling med hensyn til slike tillegg. Deretter mottar arbeidstaker overtidstillegg i henhold til gjeldende arbeidsplan, og ikke etter den opprinnelige.

ATB kapittel 5 om daglig og ukentlig arbeidsfri:

➤ **Spørsmål om ukentlig arbeidsfri og bytte av vakter:**

Kan ATB § 5 -1 (2) brukes når ansatte ønsker å bytte vakter?

SVAR: Nei, partene er enige om at kortere ukehvile enn 35 timer forutsetter overtidsarbeid. Bytte av vakter som medfører at den ukentlige hvilen blir kortere enn 35 timer skal derfor ikke godkjennes av leder.

➤ **Spørsmål om ukentlig arbeidsfri:**

Dagtidsansatte kan ikke jobbe overtid på lørdager etter kl. 13:00 for å overholde 28 timers hvile. Det gjør at en veldig stor del av styrken ikke kan brukes på lørdager etter kl. 13:00. Hvordan tenker man å løse det problemet i fremtiden? Det kunne løses ved at uken på dagtidsansatte går fra mandag kl. 08:00 til mandag kl. 08:00.

SVAR: Partene er enige om at uken ikke er noe vi kan endre start- og sluttidspunkt på. Denne går fra mandag kl. 00:00 til søndag kl. 24:00. Ansatte som avviker ukehvilen på lørdag + søndag kan i prinsippet pålegges overtid frem til lørdag kl. 20:00. Da gjenstår det fortsatt 28 timer frem til søndag kl. 24:00. Vedkommende vil da ha krav på 7 timer kompenserende hvile. Disse timene kan avvikles fra søndag kl. 24:00 til mandag kl. 07:00, jf. ATB § 6-1 (3).

➤ **Spørsmål om lengde på ukehvilen:**

Jeg forstod på dere at det nå likevel åpnes opp for mindre enn 28 timers ukehvile hvis man legger inn de f.eks. 4 timer som mangler i natt til mandag og ytterligere de 7 timer opp til 35 timer fra kl. 04:00 til 11:00 mandag morgen?

SVAR: Partene er enige om at ATB ikke åpner for at det gis mindre enn 28 timers ukehvile.

ATB kapittel 6 om kompenserende hvile eller annet passende vern:

➤ **Spørsmål om beregning av kompenserende hvile:**

Hvordan skal kompenserende hvile avvikles? Skal man sikres minimum 11 timers hvile, eller skal man sikres 11 timers hvile i tillegg til kompenserende hvile? Eksempelvis ved 3 timers kompenserende hvile. Skal man da sikres 11 timers hvile før neste vakt (som TTA foreslår), eller skal man sikres 11+3 timer komp hvile.

SVAR: Partene er enige om at kompenserende hvile skal sikre at den ansatte får 11 timers hvile. Den hvilen under 11 timer - innenfor 24 timers perioden- skal kompenseres med "*tilsvarende hvile*" i etterkant av 24 timers perioden. Eksempel: Dersom den ansatte kun har hatt 8 timers hvile ved utløpet av 24 timers perioden, så skal vedkommende ha 3 timer kompenserende hvile. Dette sikrer den ansatte minimum 11 timers hvile før neste arbeidsperiode.

➤ **Spørsmål om beregning av kompenserende hvile ved ukehvile:**

Hva med kompenserende hvile på ukehvile? Gjelder det samme der? Skal man ha nye 35 timers hvile + 3 timer, eller skal det løses på en annen måte? Se NOU 2016:1 pkt 3.5.5.3 for beskrivelse av problemstilling.

SVAR: Partene er enige om at kompenserende hvile ved forkortet ukehvile beregnes på samme måte som ved forkortet daglig hvile. Dette innebærer at dersom ukehvilen blir forkortet til f.eks. 30 timer så skal den ansatte gis 5 timer kompenserende hvile, jf. NOU 2016:1 pkt. 3.5.5.3.

➤ **Spørsmål om når annet passende vern kan gis:**

Kompenserende hvile eller annet passende vern. Om kompenserende hvile ikke er mulig og det gis annet passende vern, kan da annet passende vern gis på et annet tidspunkt enn når kompenserende hvile ellers skulle vært gitt?

SVAR: Ja, partene er enige om at annet passende vern er definert i ATB § 1-7 (12) og kan for eksempel innebære "*fri fra arbeidet på et senere tidspunkt*". Et eksempel på dette kan være at arbeidstaker får lov til å avslutte arbeidsdagen noe tidligere. Dersom arbeidsgiver vet at kompenserende hvile ikke er mulig, bør det for øvrig vurderes om det er mulig å tilpasse belastningen både i forkant av, og i etterkant av, tidspunktet kompenserende hvile skulle vært gitt. Annet passende vern må være gjennomtenkt, og skal gjennomføres der kompenserende hvile ikke er mulig.

➤ **Spørsmål om kompenserende hvile ved forkortet ukehvile:**

Hvordan løser vi det best når arbeidsgiver og nærmeste leder ikke har passet på å avvikle kompenserende hvile for manglende ukehvile fra og med midnatt påfølgende uke. Avviksmelding skrives, men når skal den kompenserende hvilen gis (er det noen tydelige retningslinjer). Praksis hos oss er at den hvilen som hadde medført mindre arbeidstid på mandag, faktisk føres i arbeidstiden snarest mulig.

SVAR: Partene er enige om at vi ikke har retningslinjer for dette, for ukehvile skal ivaretas. Kompenserende hvile skal "som hovedregel gis umiddelbart og før neste arbeidsperiode begynner", jf. ATB § 6-3 (1). Dersom dette ikke har vært gitt skal kompenserende hvile gis "så tidlig som mulig", jf. ATB § 6-3 (4).

➤ **Spørsmål om definisjon av nattarbeid:**

Er nattarbeid definert?

SVAR: Ja, partene er enige om at natt er definert i ATB § 1-7 (4) som tiden fra kl. 20:00 til 06:00. Arbeid på disse tidspunktene vil dermed være nattarbeid.

➤ **Spørsmål om kompenserende hvile etter nattarbeid:**

Når gis det kompenserende hvile når arbeidsplanene inneholder nattevakter på 9 eller 10 timer.

SVAR: Partene er enige om at kompenserende hvile som hovedregel skal gis umiddelbart og før neste arbeidsperiode begynner.

➤ **Spørsmål om kompenserende hvile under beredskapsvakt:**

Hva skjer når en gir kompenserende hvile på beredskapsvakt?

SVAR: Partene er enige om at beredskapsvakt strengt tatt ikke er til hinder for at det samtidig avvikles kompenserende hvile, men arbeidsgiver tar her en risiko på at vedkommende kan bli oppringt. Det vil dermed ikke være noen god løsning.

➤ **Spørsmål om beregning av kompenserende hvile:**

Hvis man f.eks. har jobbet i 24 timer og underveis får ivaretatt annet passende vern med mat og søvn. Tar man hensyn til det ved beregning av kompenserende hvile?

SVAR: Nei, partene er enige om at annet passende vern bare skal gis dersom det ikke er mulig å gi arbeidstaker kompenserende hvile. Kompenserende hvile gis så langt det er mulig. Dersom det ikke kan gis fullt ut, må man også gi annet passende vern (fordi kompenserende hvile-kravet ikke er oppfylt). Mat er god HMS – men teller ikke som "annet passende vern".

ATB kapittel 8 om oppfølging av avtalen:

➤ **Spørsmål om registrering av brudd og avvik:**

Hvor skal brudd og avvik registreres? Synergi?

SVAR: Ja, partene er enige om at brudd skal registreres i Synergi.

➤ **Spørsmål om hva som ligger i uhindret tilgang:**

Hva legges i uhindret tilgang jf. § 8-1?

SVAR: Partene er enige om at det i uhindret tilgang ikke legges noe annet enn det som følger av ordlyden, dvs. at arbeidsgiver ikke skal holde igjen noe informasjon.

Øvrige spørsmål relatert til ATB:

➤ **Spørsmål om fullmakt ved individuelle avtaler:**

Hva gjelder ordlyden i presentasjonen om at avtaler om gjennomsnittsberegning kan gjøres helt nede på individnivå. Skal vi tolke dette som at vi ikke trenger å følge de vanlige fullmaktene om at avtaler må gjøres på IDF nivå? Vi har kun delegert drøftingsfullmakten ned til enhetsnivå, vi har ikke fullmakter til drøfting eller avtaler på individnivå i organisasjonen.

SVAR: Partene er enige om at individuelle avtaler etter sin art ikke skal behandles i IDF. Individuelle avtaler inngås mellom arbeidstaker og arbeidsgiver direkte. Det er heller ikke nødvendig med noen delegering av fullmakt.

➤ **Spørsmål om overtid under reiser:**

Følger også opp med at HTA § 8 nr. 4 sier at arbeidet tid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Hva betyr dette?

SVAR: Arbeidsgiver legger til grunn at dersom det utføres pålagt arbeid samtidig som det utføres en reise, så skal denne tiden regnes som overtid og ikke reisetid.

➤ **Spørsmål om opplæring av lokale verneombud:**

Hvordan blir opplæringen til lokale verneombud og tillitsvalgte å bli?

SVAR: Partene er enige om at partene, etter gjennomført felles opplæringen, står fritt til å gjennomføre ytterligere opplæring.

➤ **Spørsmål om ATB gjelder i utlandet:**

ATB i utlandet. Hva tenkes der? Er det rom for lokal enighet om at den kan gjelde der det er praktisk mulig?

SVAR: Partene er enige om at det ikke åpning for at partene lokalt endrer på virkeområdet til ATB. Ved tjeneste i utlandet vil norsk rett gjelde i henhold til prinsippet om nærmeste tilknytning, jf. lovvalgsspørsmålet i internasjonal privatrett. Her vil også enkelte sentrale særavtaler som spesifikt regulerer tjeneste i utlandet komme til anvendelse, se SPH pkt. 10.24.

➤ **Spørsmål arbeidstidens lengde i forbindelse med nattarbeid:**

Hvor lenge kan man jobbe på natta i forbindelse med overtid?

SVAR: Partene er enige om at det ikke er noen særskilte grenser for hvor lenge man kan jobbe på natta i forbindelse med overtid.

➤ **Spørsmål om beredskapsvakt medfører bortfall av hvile:**

Spørsmål vedr. beredskapsvakt når tiden i beredskap kommer I TILLEGG TIL alminnelig arbeidstid på 37,5 t/uke. Tillates det at slik "utkjøpt beredskap" fører til bortfall av beskyttet fri i form av F-dag i turnus? Ukentlig UF-periode på 36 timer pr. uke er ivarettatt?

SVAR: Partene er enige om at beredskapsvakt ikke fører til bortfall av hvile. Det er kun dersom arbeidstaker må utføre arbeid i løpet av beredskapsvakten at dette går ut over hvileperioden.

➤ **Spørsmål om dokumentasjon av bemanningsplan:**

Hvilket dataprogram eller system skal benyttes for å dokumentere en bemanningsplan?

SVAR: Partene er enige om at bemanningsplaner ikke dokumenteres i et bestemt dataprogram/system. Dokumentasjon i tilknytning til prosessen med utarbeidelse av arbeidsplaner arkiveres i Websak sammen med drøftingsreferat.

Med hilsen

Frode Aarum

Seksjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.

Mottakere:

Finnmark politidistrikt	Postboks 501	9917	Kirkenes
Grensekommisariatet	Postboks 88	9915	KIRKENES
Innlandet politidistrikt	Postboks 355	2303	Hamar
Kripos	Postboks 2094 Vika	0125	Oslo
Møre og Romsdal politidistrikt	Postboks 1353 Sentrum	6001	Ålesund
Nasjonalt ID-senter	Postboks 2091 Vika	0125	OSLO
Nordland politidistrikt	Postboks 1023	8001	BODØ
Oslo politidistrikt	Postboks 2093 Vika	0125	Oslo
Politiets fellestjenester	Postboks 2092 Vika	0125	Oslo
Politiets IT-enhet	Postboks 2092 Vika	0125	Oslo
Politiets utlendingsenhet	Postboks 2095 Vika	0125	Oslo
Politihøgskolen	Postboks 2109 Vika	0125	OSLO
Sør-Vest politidistrikt	Postboks 240	4001	Stavanger
Sør-Øst politidistrikt	Postboks 2073	3103	Tønsberg
Troms politidistrikt	Postboks 6132	9291	Tromsø
Trøndelag politidistrikt	Postboks 2475 Torgarden	7005	Trondheim
Utrykningspolitiet	Postboks 100	3291	Stavern
Vest politidistrikt	Postboks 85	6901	Florø
Økokrim	Postboks 2096 Vika	0125	Oslo
Øst politidistrikt	Postboks 3390	1402	Ski