

ARBEIDSTIDSPLANLEGGING OM SOMMEREN

VEILEDER FOR TILLITSVALGTE

I januar 2018 ble Spekter og Legeforeningen enige om at legenes arbeidsplaner skal sette opp og rullere etter et mønster basert på antallet leger i vaktstjettet, med mindre noe annet avtales lokalt (rullerende arbeidsplaner). Dette følger nå av overenskomstens del A2 § 3.6.3.

Under sommerferieavvikling er utgangspunktet er at arbeidsgiver så langt det er mulig skal dekke bemanningsbehov som følge av ferieavvikling med bruk av vikarer. A2 § 3.4 åpner for at arbeidstiden kan organiseres og lønnes på en annen måte enn med bruk av rullerende planer for sommerferieperioden. Bestemmelsen beskriver i detalj hvordan dette kan gjøres, men er ikke til hinder for at partene lokalt blir enige om andre lokale løsninger.

Denne veilederen beskriver hvordan arbeidstidsplanleggingen kan gjøres om sommeren, i hvilken grad tillitsvalgte skal trekkes inn i arbeidet, hva som må avtales med den enkelte lege, beregning av feriepengetrekk/ feriepenger, hvilken betydning endret arbeidstid om sommeren får for legens lønn mv.

Alle er kjent med at sommerferien gjerne er en utfordrende og vaktintensiv periode i sykehus. Legeforeningen var under forhandlingen opptatt av disse bestemmelsene skulle gi tilstrekkelig vern mot uforsvarlige arbeidstidsordninger og for stor vaktbelastning om sommeren. For å vite om vi har lyktes med dette, og om det ellers er mangler og svakheter ved reglene, er vi avhengig at tilbakemeldinger fra våre tillitsvalgte.



Innledningsvis er det viktig å fremheve at de sentrale parter ikke gir føringer på at lokale parter skal velge den løsningen for sommerplaner som er beskrevet i A2. Ved mange enheter har man velfungerende lokale løsninger. Avtalen er ikke til hinder for at slike kan videreføres, eller at nye avtaler opprettes. Det kan også være særlige forhold ved en enhet som gjør reglene i A2 lite egnet og da er det opp til partene lokalt å finne andre løsninger lokalt. Men blir ikke partene lokalt enige, oppstilles det minimumskrav og vilkår til såkalte sommerplaner (hjelpeplaner) i A2.

ANSATTES RETTIGHETER ETTER FERIELOVEN

Ferielovens regler for planlegging og fastsetting av ferie gjelder i tillegg til A2. Det innebærer for eksempel at arbeidsgiver skal drøfte fastsetting av ferie med de ansatte i god tid før ferien starter. Den enkelte ansatte kan kreve at ferien fastsettes så tidlig som mulig, og senest 2 måneder før ferien starter, se ferieloven § 6. Arbeidstaker kan i tillegg kreve at hovedferien på 3 uker gis sammenhengende, og legges innenfor hovedferieperioden (1. juni – 30. september), se ferieloven § 7.

Innenfor de rammene ferieloven gir, fastsetter arbeidsgiver tidspunktet for ferie. Når ferien er fastsatt, og den ansatte har fått beskjed om tidspunktet for ferie, kan arbeidsgiver i utgangspunktet ikke endre tidspunkt for ferie, med mindre det oppstår uforutsette hendelser som vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke er mulig å skaffe stedfortreder. Endring av fastsatt ferie vil også kunne gi rett til erstatning for merutgifter ved omlegging av ferien. Mer informasjon om ferie og feriefastsetting finner dere på Legeforeningens [nettside](#).

ARBEIDSTIDSPLANLEGGING OM SOMMEREN - GODE LOKALE LØSNINGER

Løsninger for avviklingen av drift om sommeren skal skje etter reglene i overenskomsten del A2 § 3.4 og etter reglene i ferieloven. Innenfor disse rammene er det opp til lokale parter å finne gode løsninger for sommerferieperioden. Det er store variasjoner mellom ulike sykehus og sykehusets enheter når det gjelder muligheter og utfordringer i sommerferieperioden. Det er derfor viktig at partene lokalt har god dialog, og handlingsrom for å finne frem til gode løsninger for sin enhet.

Reglene i ferieloven og A2 åpner for ulike løsninger for sommerferieperioden:

- a. Rullerende planer kan videreføres kombinert med at arbeidsgiver leier inn vikarer der det er mulig.
- b. Rullerende planer kan videreføres kombinert med bruk av overtid (uforutsette vakter/vakansvakter) for å dekke de ledige vaktene.
- c. Partene lokalt kan avtale hvordan sommerferieavviklingen skal organiseres og honoreres.
- d. Arbeidsgiver kan planlegge sommerferien med sommerplaner som beskrevet i A2 § 3.4.6

ARBEIDSTIDSPLANLEGGING FOR LEGER OM SOMMEREN - SÆRLIG OM A2 § 3.4.6

A2 §3.4.6 regulerer særlig forhold knyttet til legenes sommerferieavvikling.

Slik det fremgår av bestemmelsen, er partene enige om at det er viktig at arbeidsbelastningen ikke blir for høy for enkeltleger i ferieperioden, og at det skal legges særlig vekt på arbeidstakernes helse- og velferd som følge av høyere arbeids- og vaktbelastning. Det er i denne forbindelse også vist til A2 § 3.6.2 (vaktplikt) som sier at arbeidsbelastningen som hovedregel skal fordeles jevnt mellom legene som omfattes av vaktordningen. Partene er dessuten enige om at endret bemanningsbehov, som oppstår på grunn av ferieavvikling om sommeren, dekkes ved bruk av vikar så langt det er mulig.

Etter A2 § 3.6.3 skal arbeidsplanene som hovedregel settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall leger i vaktsjiktet. På grunn av legenes feriefravær, vil det kunne bli ledige vakter som må dekkes inn i de rullerende planene. Partene er enige om at det derfor kan være hensiktsmessig at det etableres nye arbeidsplaner som dekker vaktbehovet i denne perioden. Både for å sikre forutsigbarhet for sykehusdriften og den enkelte legen.

Rullerende arbeidsplaner er hovedregelen og utgangspunktet også om sommeren, men slik at arbeidsplanene kan settes opp med utgangspunkt i antall tilgjengelige leger, dvs de som er tilstede og ikke har ferie. Det følger av bestemmelsen at arbeidsplanene under sommerferieavviklingen også skal settes opp med et rullerende fast mønster, så langt dette er mulig.

Det følger i tillegg av A2 § 3.4.6 at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal ta initiativ til å drøfte fastsetting av ferie, vikarbehov og overordnede føringer og utfordringer med ferieavviklingen med de tillitsvalgte. Ferieplanene skal drøftes med tillitsvalgte og etableringen av arbeidsplanen følger den ordinære 7-trinnsprosessen i A2 § 3.4, med mindre partene er enige om noe annet. Arbeidsplanen skal være klar senest 8 uker før iverksettelse, og skal være på maksimalt 10 uker, innenfor hovedferieperioden (1. juni til 30. september). Dersom det utarbeides egne arbeidsplaner for sommeren, pauses den ordinære arbeidsplanen og gjenopptas når sommerplanperioden er over, med tilsvarende timer UTA som før sommerferien, med mindre det er utarbeidet en ny rullerende arbeidsplan.

Avtale om UTA for sommerferieperioden kan inngås og sies opp på ordinær måte, og oppsigelsesfristen på 8 uker i A2 § 3.4.5 må overholdes.

Sommerplanene må også overholde de øvrige vernebestemmelsene i A2. Det innebærer for eksempel at dagarbeidstiden skal utgjøre minst 20 timer i gjennomsnitt, at fordypningstid for leger i spesialisering skal legges inn i arbeidsplanen og at vernebestemmelsene må overholdes.

Dersom arbeidsgiver har behov for unntak fra vernebestemmelsene i A2 § 3.6.3 i sommerferieperioden, må det godkjennes av foretakstillitsvalgte. Avtale om unntak fra vernebestemmelsene kan ikke inngås av tillitsvalgte på lavere nivå eller av den enkelte lege. Legeforeningen har som utgangspunkt at også godkjenningen av unntakene fra vernebestemmelsene må være på plass før arbeidsplanen anses som klar 8 uker før iverksettelse.

AVLØNNING VED ØKT ARBEIDSBELASTNING I SOMMERFERIEPERIODEN

Dersom det er behov for at legene dekker ekstra vakter på grunn av ferieavviklingen, skal dette legges inn i arbeidsplanen.

Det er avtalt to satser som skal kompensere for ekstra arbeidsbelastning om sommeren:

- Ved økt vaktbelastning, men uten bruk av ekstra UTA-tid utover det som er avtalt, honoreres de ekstra vakttimene med minst 0,08 % av basislønn per ekstra time.

- Ekstra UTA-tid som oppstår som følge av økt vaktbelastning skal honoreres med minst 0,12 % av basislønn per ekstra time.

Det betales ikke tillegg etter begge ovenstående satser for samme time. Ordinært vakttillegg, jf. A2 § 5.5 kommer ikke i tillegg til disse satsene.

Bestemmelsene om avlønning ved bruk av sommerplaner kan illustreres med følgende eksempler:

- Total-timetallet i sommerplanen er det samme som i planen resten av året, men det er satt opp flere timer med vakt.** Det gis da en særskilt godtgjøring for økningen i vakttimer, med 0,08 % av basislønn /time. Vakttillegg kommer ikke i tillegg. Gitt at vanlig tjenesteplan er 40 timer/uke, hvorav 10 timer er vakt, og sommerplan er på 40 timer, hvorav 15 timer er vakt, vil dette generere 5 timer med honorering på 0,08 % av basislønn.
- Total-timetallet i sommerplanen er høyere enn i vanlig tjenesteplan på grunn av økt vaktbelastning.** Det gis da en særskilt honorering for økning i total-timetall med 0,12 % av basislønn/time. Gitt av vanlig tjenesteplan er 40 timer, og sommerplan er 45, utløser dette 5 timer med honorering på 0,12 % av basislønn honorering. Vakttillegg kommer ikke i tillegg for disse timene.
- Opprinnelig tjenesteplan på 40 timer hvorav 10 timer vakt, ny tjenesteplan 45 timer hvorav 18 timer vakt.** Dette gir 5 timer med minimum honorering på 0,12 % av basislønn (45-40), og i tillegg 3 timer med honorering på 0,08 % av basislønn (8 timer økt vakt hvorav 5 allerede er honorert med 0,12 %, da gjengstår 3 timer som skal honoreres med 0,08 %).

NÆRMERE OM BEREGNING AV ANTALL TIMER SOM GIR EKSTRA BETALING I SOMMERPLANPERIODEN

Dersom det opprettes en arbeidsplan på 10 uker i sommerferieperioden, blir gjennomsnittsberegningsperioden for alle i vaktordningen 10 uker. For de av legene som avviker for eksempel 3 ukers ferie i løpet av disse 10 ukene, legges det i ferieukene den avtalte ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden legen har ellers i året. Har legen avtalt at den gjennomsnittlige arbeidstiden er på 42 timer pr uke i den ordinære arbeidsplanen, er det 42 timer som legges i arbeidsplanen per uke i de 3 ferieukene.

I eksempelet over vil arbeidstiden de ukene legen selv har ferie, være 42 timer.

Gjennomsnittlig arbeidstid de resterende 7 ukene blir 45 timer. Dette betyr at antallet timer UTA er økt med 3 timer de ukene legen faktisk jobber, sammenlignet med antallet timer i gjennomsnitt pr uke etter den ordinære rullerende arbeidsplanen ellers i året (45 timer -42 timer = 3 timer). Disse 3 timene skal betales med minst 0,12 % av basislønn per time.

Dersom det blir økt antall vakttimer om sommeren, men uten at UTA timer økes (altså at den avtalte arbeidstiden er uendret, men legen får omgjort dagarbeidstiden til mer vaktarbeid om sommeren) eller at legen får flere vakttimer enn økningen i UTA, honoreres de ekstra vakttimene med et vakttillegg på minst 0,08 % av basislønn per ekstra time. Ordinært vakttillegg er normalt 0,027 % av basislønn. Det som skal sammenlignes her, er hvor mange vakttimer legen har i gjennomsnitt etter den ordinære rullerende planen med hvor mange vakttimer legen har i gjennomsnitt etter sommerplanen.

GJENOMFØRING AV FERITREKK I JUNI - FOR LEGENE MED GJENNOMSNITTSBEREGNET ARBEIDSTID

Etter overenskomstens del A1 kan det, for arbeidstakere som har vært ansatt i helseforetaket hele året, foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den delen av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien, skal i praksis utbetales sammen med lønn for juni måned. Deretter utbetales ordinær lønn i perioden ferien faktisk avvikles.

Legeforeningen og Norsk Sykepleierforbund har tatt opp med Spekter at ferietrekket kan bli feil, dersom trekket baserer seg på en periode med høyere lønn som følge av økt arbeidsbelastning. Dette kan oppstå dersom arbeidstakeren har en høyere lønn i sommerferieperioden, ved at det er etablert sommerplaner/nye arbeidsplaner med økt omfang av vaktarbeid, UTA, flere kvelds- og nattvakter mv. For disse arbeidstakerne kan derfor ikke trekket basere seg på lønnen i disse periodene.

Spekter er enig med Legeforeningen og Norsk Sykepleierforbund om at trekket som gjøres i juni skal basere seg på «lønn for vanlig arbeidstid», dvs lønn etter ordinær arbeidsplan ellers i året. Dersom lønn i juni avviker fra vanlig månedslønn, må det være rutiner for å fange opp dette slik at ferietrekket blir korrekt. Helseforetak som har praktisert dette på annen måte, må endre praksis.

AVSLUTNING

Hvordan sommerferieavviklingen og arbeidstid om sommeren løses varierer fra helseforetak til helseforetak og mellom enheter. Med reguleringen i A2 er det fortsatt åpning for hensiktsmessige lokale løsninger. Legeforeningen legger til grunn at valg av løsning for arbeidsplanlegging om sommeren er et drøftingstema mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på den enkelte enhet, og har ikke ment å begrense hvilke alternative måter dette kan gjøres på ved enighet.


Arbeidsgiver er likevel gitt et verktøy i form av en mulighet til ensidig å innføre sommerplaner, men da må alle vilkårene i A2 være oppfylt.

Erfaringen så langt er at en suksessfaktor for god arbeidstidsplanlegging er tidlig og tett dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og løsninger som er tilpasset den enkelte enhets virkelighet.

Vi oppfordrer derfor til at tillitsvalgte tar initiativ til aktiv dialog med arbeidsgiver med mål om å finne gode lokale løsninger som skaper en forutsigbar og forsvarlig arbeidssituasjon for legene om sommeren, og samtidig dekker arbeidsgivers behov for arbeidskraft.

11.04.2019

Avdeling for jus og arbeidsliv, Den norske legeforening



Postboks 1152 Sentrum, 0107 Oslo
Telefon: 23 10 90 00
www.legeforeningen.no

Utgivelsesår: 2019