

Beredskapsvakt utanfor arbeidsstaden

Beredskapsvakt inneber ofte ei ulempe for arbeidstakaren. Som kompensasjon skal som hovudregel minst 1/7 av beredskapsvakta reknast som arbeidstid. Størrelsen på kompensasjonen er avhengig av kor belastande vaktordninga er.

Beredskapsvakt utanfor arbeidsstaden er vakter som går ut på at arbeidstakaren sjølv kan bestemme kvar hen vil opphalde seg i vaktperioden, for eksempel heime. Arbeidstakaren må likevel vere tilgjengeleg for arbeidsgivaren og klar dersom det blir oppdrag. Beredskapsvakt blir ofte kalla heimevakt.

I verksemdar med tariffavtale kan arbeidsgivaren og dei tillitsvalde for arbeidstakarane inngå skriftleg avtale om ein annan omrekningsfaktor.

På beredskapsvakt har arbeidstakaren ein viss fridom til å disponere si eiga tid. Rørslefridommen til arbeidstakaren kan avgrensast i større eller mindre grad, for eksempel ved at det blir sett krav til responstid. Blir rørslefridommen styrt eller avgrensa i stor grad, taler det for å rekne ein større del av vakta som arbeidstid.

Teknologi gjer at stadig fleire kan utføre arbeid utan å vere til stades på arbeidsplassen. Sjølv om arbeidstakaren berre pliktar å vere tilgjengeleg på mobiltelefon, skal delar av vakta reknast som arbeidstid.

Dersom rørslefridommen til arbeidstakaren er tilnærma normal, vil det kunne vere eit moment som taler for at ein mindre del av beredskapsvakta skal reknast som arbeidstid.

Berekning av arbeidstid og fritid

Omrekna beredskapsvakt skal, saman med arbeidstid, ikkje overstige grensa for vekentleg arbeidstid på 40 timar. For eksempel vil ei vaktordning frå fredag kl. 16 til søndag kl. 24 utgjere til saman 56 timar. Omrekna med 1/7 blir dette 8 timar som skal reknast med i den vekentlege arbeidstida som ikkje skal overstige 40 timar.

Det skal vere 11 timar arbeidsfri mellom to arbeidsperiodar (dagleg arbeidsfri). Det kan gjerast skriftleg avtale om at arbeidstakaren skal jobbe i den arbeidsfrie perioden når det er nødvendig for å unngå alvorlege driftsforstyrringar. Arbeidstilsynet anbefalar at arbeidet blir organisert slik at dette førekjem i så liten grad som mogleg, spesielt om natta. Viss arbeidstakaren må utføre oppdrag inn i den arbeidsfrie perioden, må arbeidstakaren få forskyvd dagleg arbeidsfri. Arbeidsgivaren bør da sikre at det blir lagt til rette for gode og reelle bakvaktordningar som sikrar avlasting.

Arbeidstakaren skal ha ein samanhengande arbeidsfri periode på 35 timar i løpet av sju dagar (vekentleg arbeidsfri).

Arbeidstilsynet anbefaler ikkje at beredskapsvakt blir lagt til den vekentlege friperioden. Dersom arbeidstakaren må utføre eit oppdrag, vil all tida arbeidstakaren utfører oppdraget, vere arbeidstid.

Dersom ei beredskapsvakt blir sett til same periode som vekentleg arbeidsfri skal avviklast, og vakta ikkje kan forskyvast til seinare i veka, vil kravet om vekentleg arbeidsfri ikkje vere oppfylt.

Arbeidstilsynet viser vidare til at det skal vere føreseieleg for arbeidstakaren når arbeidet skal avviklast, jmfør [arbeidsmiljølova § 14-9 første ledd](#).

Ei løysing for å sikre at arbeidstakaren får vekentleg arbeidsfri, er å avvikle den arbeidsfrie perioden enten i forkant eller i etterkant av beredskapsvakta. Ei anna mogleg løysing er at beredskapsvakter i helger blir fordelt på fleire personar, eller at vekeskiljet blir lagt på ulikt tidspunkt for ulike personar. Om ein legg vekeskiljet til midten av ei veke, kan arbeidstakaren som utfører arbeid i beredskapsvakta i løpet av helga, forlenge kvileperioden inn i måndagsdøgnet og likevel kunne avvikle vekentleg arbeidsfri innanfor sjudagarsperioden.

Arbeid i vaktperioden og uttrykkingar

Faste arbeidsoppgåver på beredskapsvakt skal reknast som arbeidstid fullt ut og haldast utanfor berekningsgrunnlaget for omrekna tid.

Ved utrykking vil arbeidet vanlegvis bli definert som overtidsarbeid og godtgjort med minst 40 prosent. Når vilkåra for overtidsarbeid ikkje er til stades, er arbeid på utrykking som ein del av vanleg arbeidstid og skal eventuelt kompensrast med fri.

Hele tidsrommet som beredskapsvakta varer, for eksempel frå kl. 16 til kl. 07 neste morgon, skal reknast om til arbeidstid. Tida som går med til arbeid eller eventuelle utrykkingar under beredskapsvakta, skal ikkje trekkast frå i grunnlaget for omrekninga til arbeidstid. Dette kan berre fråvikast ved tariffavtale.

Anna berekning enn 1/7

Føresetnaden for at partane kan inngå avtale om anna berekning av beredskapsvakta enn 1/7, er at verksemda er bunden av tariffavtale.

Ei rekke tariffavtalar regulerer i dag spørsmålet om omrekningsfaktor og kva som skal til for at ein ikkje bruker den tariffbestemte hovudregelen for omrekningsfaktoren. I dei tilfella der det finst tariffavtalar som inneheld avtale om beredskapsvakt og omrekningsalternativ, må spørsmål om kva tariffalternativ som skal gjelde, løysast mellom tariffpartane.

Arbeidstilsynet fastset omrekningsfaktoren

Dersom partane ikkje blir einige ved avtale, og Arbeidstilsynet heller ikkje fastset ei bestemt ordning, gjeld hovudregelen om at 1/7 av vakta skal reknast som arbeidstid.

Arbeidstilsynet kan bestemme eit anna forholdstal enn 1/7 dersom

- det ikkje er inngått avtale om at meir eller mindre enn 1/7 av beredskapsvakta skal reknast med i arbeidstida
- forholdstalet 1/7 verkar urimeleg
- arbeidsgivaren eller dei tillitsvalde for arbeidstakarane krev annan berekningsmåte enn 1/7

I vurderinga av om berekninga av beredskapsvakt på 1/7 er «urimeleg», vil Arbeidstilsynet legge vekt på

- krav til utkallingstid (responstid)
- sannsynet for tilkalling
- uttrykingsfrekvens
- rørslefridommen til arbeidstakarane under vakta
- varigheita av aktivt arbeid under vakta
- graden av arbeidsbelastning og omfanget av det aktive arbeidet

Ekstra godtgjering for beredskapsvakt

Arbeidsmiljølova regulerer ikkje om det skal ytast ekstra godtgjering for ulempa ved å ha beredskapsvakt. Dette kan likevel vere ein del av tariffavtalar eller individuelle avtalar.

Arbeidsmedisinske kommentarar

Beredskapsvakter må, som alt anna arbeid, vere helse-, velferds- og sikkerheitsmessig forsvarleg etter [arbeidsmiljølova § 10-2 første ledd](#).

Belastningane ved beredskapsvakter kjem blant anna an på arbeidsoppgåvene og risikoforholda. Vidare vil talet på vakter per år og mengda arbeid på vakt vere med på å bestemme kor belastande ordninga blir. Det å ha tilstrekkelege ressursar (medarbeidarar, utstyr) til å løyse oppgåvene godt ved tilkalling reduserer belastninga.

Dersom ein må arbeide under beredskapsvakta, vil ein ofte ikkje få tilstrekkeleg søvn/kvile. Generelt påverkar beredskapsvakter søvnmengd og -kvalitet, slik at mange opparbeider søvnunderskot i løpet av vakta, sjølv når det er lite å gjere. Dette er fordi mange søv dårleg på beredskapsvakt. Mange har vanskar med å sovne og søv gjerne kortare og meir overflatisk. Etter å ha blitt vekt kan det dessutan ta tid å sovne igjen. Under beredskapsvakt kan ein opparbeide eit søvnunderskot som gjer at ein treng fridagar etter beredskapsvakta. Det kan vere nødvendig med kvile etter beredskapsvakt på same måte som etter nattskift, fordi søvnen får for dårleg kvalitet.

Eit anna viktig moment er at når ein blir vekt frå djup søvn, vil ein ofte vere ganske forvirra og fungere dårleg. Dette blir kalla søvnnerti, eller å vere søvndrukken. Det kan ta frå ti–femten minutt til ein time før ein er ordentleg i gang igjen. I denne perioden kan ein vere dårleg skikka til å gi fornuftige svar eller til å utføre sikkerheitskritiske oppgåver. Det kan vere nødvendig å lage rutinar som sikrar at ein ikkje tar avgjerder med store konsekvensar før ein er ordentleg vaken.

Beredskapsvaktene kan vidare verke negativt på sosial aktivitet og familieliv.

Som vi ser av det ovanneemde, vil forsvarlegheitskravet i arbeidsmiljølova ofte vere eit hinder for å legge beredskapsvakter til den vekentlege eller daglege friperioden.

[Les meir: Arbeidsmedisinske kommentarar om arbeidstid \(PDF\).](#)

Regelverk

Beredskapsvaktordningar utanfor arbeidsstaden må overhalde arbeidstidsreglane i arbeidsmiljølova:

- Reglane for arbeidstid i beredskapsvakt finst i arbeidsmiljølova § 10-4 (3).
- Arbeidsmiljølova § 10-4 (1) og (4) fastset lengda av den alminnelege vekentlege arbeidstida.
- Det skal vere 11 timar arbeidsfri mellom to arbeidsperiodar, sjå arbeidsmiljølova § 10-8 (1). Loven må forståast slik at det kan gjerast skriftleg avtale om at overtid skal gå føre seg i den arbeidsfrie perioden når det er nødvendig for å unngå alvorlege driftsforstyringar.
- For reglar om vekentleg arbeidsfri periode, sjå arbeidsmiljølova § 10-8 (2).
- Normalt vil avtale om gjennomsnittsberekning av arbeidstida etter arbeidsmiljølova § 10-5 bli inngått i dei tilfella der beredskapsvaktordningar blir praktiserte. Den gjennomsnittlege arbeidstid per veke må da ikkje overstige rammene i § 10-4 i den perioden som gjennomsnittsberekninga gjeld for.
- Når beredskapsvaktordningar blir brukte, skal arbeidsplan utarbeidast etter arbeidsmiljølova § 10-3. Planen skal vise arbeids- og fritida til kvar enkelt arbeidstakar.