Administrative retningslinjer

Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO

Fastsatt av rektor 12. februar 2010

Contents

DEL 1 ALMINNELIG ARBEIDSTID 2

Pkt 1.1 Stillinger som normalt er "særlig uavhengige" i rettslig forstand 2

Pkt 1.2 Stillinger som må vurderes konkret 2

Pkt 1.3 Kriterier for individuell vurdering 3

Pkt 1.4 Rettsvirkninger av å være i særlig uavhengig stilling 4

DEL 2 OVERTID 5

Pkt 2.1 Gjennomgående krav ved overtid 5

Pkt 2.2 Overtid innenfor alminnelig arbeidstidsregulering 6

Pkt 2.3 Overtid i særlig uavhengig stilling 6

Pkt 2.4 Overtidsgodtgjøring 7

DEL 3 RAPPORTERING AV FRAVÆR 7

DEL 1 ALMINNELIG ARBEIDSTID

Pkt 1.1 Stillinger som normalt er *"særlig uavhengige"* i rettslig forstand

Forskning krever stor grad av individuell frihet i arbeidsorganisering, som ikke lar seg forene med ordinær regulering av arbeidstid. Mange av UiOs arbeidstakere vil av den grunn falle inn under det lov- og tariffmessige begrepet *"særlig uavhengig stilling"*. I prinsippet skal det foretas en individuell vurdering av om arbeidstakere faller inn under dette begrepet, men det er ikke til hinder for at arbeidstakere med samme type oppgaver kan vurderes samlet. Kriterier for vurdering fremgår av retningslinjenes pkt. 1.3.

Ansatte som har rundt 50% forskningsandel, i tillegg til andre selvstendige oppgaver som bl.a. undervisningsforberedelse, styrer selv tyngden av egen oppgaveorganisering. På den bakgrunn er følgende kategorier ved UiO som hovedregel i *"særlig uavhengig"* stilling, jf arbeidsmiljølovens § 10-12, annet ledd og hovedtariffavtalens § 13 nr 4:

Amanuensis	SKO 1010
Førsteamanuensis	SKO 1011
Professor	SKO 1013
Professor	SKO 1404
Forsker	SKO 1108
Forsker	SKO 1109
Forsker	SKO 1110
Forsker	SKO 1183

Det samme gjelder utdanningsstillinger som har formell kvalifisering som hovedmål og liten andel pliktarbeid;

Post.doc	SKO 1532
Stipendiat	SKO 1017 og SKO 1378
Spesialistkandidat	SKO 1476

Arbeidstakere i disse stillingene har normalt en tydelig og åpenbar uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Med mindre arbeidsgiver skriftlig bekrefter at konkret arbeidstaker ikke omfattes, er ansatte i ovennevnte stillingsgrupper rettslig sett å anse som særlig uavhengige.

Pkt 1.2 Stillinger som må vurderes konkret

For medarbeidere i følgende stillingsgrupper vil oppgavenes art og arbeidsorganisering kunne variere:

Førstelektor	SKO 1198
Universitetslektor	SKO 1009
Instruktørtannlege	SKO 1015 og SKO 1353
Spesialtannlege	SKO 1016

Om den enkelte arbeidstaker i disse stillingene faller inn under det rettslige begrepet "*særlig uavhengig*" må vurderes av lokal leder ut fra de konkrete omstendigheter. Vurdering skal ta utgangspunkt i kriteriene angitt i retningslinjenes pkt 1.3.

Dersom konklusjonen blir at arbeidstaker ikke anses som "*særlig uavhengig*" vil vedkommende omfattes av arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidsregulering, supplert av hovedtariffavtalens bestemmelser. Det inkluderer kravet i arbeidsmiljølovens §10-7 om at "*Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte har arbeidet*". Dersom arbeidstakeren har adgang til selv å variere tidspunkt for arbeidstid må vedkommende løpende registrere arbeidet tid pr dag. Oversikt over arbeidet tid skal være tilgjengelig for leder.

Pkt 1.3 Kriterier for individuell vurdering

Individuelle vurderinger skal foretas ut fra typiske kjennetegn ved den aktuelle stillingskategori. Det individuelle elementet vil da knytte seg til variasjoner i faktisk situasjon for den enkelte arbeidstaker, sett opp mot typekriterier for stillingskategorien.

Arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen er i prinsippet uavhengig av hverandre, også når det gjelder definisjon av begrepet "*særlig uavhengig*". Det er imidlertid ingen reelle hensyn som tilsier annen forståelse av begrepet etter loven enn etter tariffavtalen, og UiO legger dermed felles kriterier til grunn ved fortolkning. Om arbeidstakere omfattes av det rettslige begrepet "*særlig uavhengig*" må vurderes ut fra i hvilken grad de selv:

- kontrollerer sin arbeidstid
- prioriterer sine oppgaver
- bestemmer hva som skal gjøres
- hvordan arbeidet skal gjøres
- når oppgavene skal utføres

Dersom overvekten av arbeidet styres av arbeidstakeren selv, så tilsier det at vedkommende er særlig uavhengig i rettslig forstand. Er den dominerende del av arbeidet derimot styrt av arbeidsgiver, så kommer begrepet "*særlig uavhengig*" ikke til anvendelse. I en slik individuell vurdering vil det altså være graden av "bundethet" kontra "frihet" i arbeidsorganisering og oppgaver som har interesse.

Vitenskapelig arbeid er for en stor del egeninitiert aktivitet, og kjennetegn på særlig uavhengighet er at arbeidet preges av:

- faglig frihet i valg av forskningsrelaterte problemstillinger, metoder og lignende
- frihet i publisering av forskningsbaserte arbeider, vitenskapelige artikler, fagbøker eller annen formidlingsvirksomhet

- uavhengig pedagogisk aktivitet, som faglig forberedelse av undervisningen, kandidatveiledning, kursplanlegging, utarbeiding av lærebøker
- selvstendige faglige innspill til offentlig utredningsarbeid, media eller andre former for samfunnsrelaterte bidrag
- frihet til å henlegge aktiviteten til andre steder enn fast arbeidsplass, som eksempelvis ved feltarbeid, observasjoner, intervjuer, arkiv/bibliotekstudier
- arbeidstakerens tidsbruk i arbeidsprosesser kan vanskelig kan kontrolleres, fordi arbeidsgiver ikke har spesialisert fagkompetanse til å overprøve hva som behøves av tid til å løse oppgaven

Kontrollspørsmål i vurdering av om stillingen faller inn under begrepet "*særlig uavhengig*" kan være:

- ***I hvilken grad er den ansattes arbeidstid styrt av andres beslutninger?***
  Hvis andelen er relativt liten, taler det for særlig uavhengighet. Dette vil typisk være tilfelle for vitenskapelig ansatt som kan ha fra 260-300 pliktige undervisningstimer pr. år eller færre, også tatt i betraktning at endel av timene ofte tas ut i veiledning som ikke er tids- og stedsstyrt.

- ***I hvilken grad kan den ansatte selv velge arbeidsoppgaver og arbeidsmåter?***
  Under dette kan man også trekke inn graden av frihet til å *prioritere* arbeidsoppgaver og tidsbruk. Jo større grad av frihet, jo sterkere taler det for særlig uavhengighet. Dette momentet må sees i forhold til grad av frihet til *utførelsen* av arbeid. Oppgaven kan være gitt, f.eks. som avhandlingstema eller ledd i et prosjekt, men det er ikke avgjørende dersom den ansatte selv har frihet til å styre utførelsen av arbeidet i sak og tid.

- ***Hvem har faglig kompetanse og mulighet til å vurdere hvilken tidsbruk som er nødvendig for at arbeidet utføres vitenskapelig forsvarlig og med godt resultat?***
  I jo større grad det er den ansatte selv, jo sterkere taler det for en "*særlig uavhengig stilling*".

- ***I hvilken grad er strikte rammer for omfang og forlegning av arbeidstid forenlig med det å ivareta de aktuelle arbeidsoppgavene?***
  Jo mer strikte rammer vil gjøre det vanskelig å skjøtte oppgavene, jo sterkere taler det for en "*særlig uavhengig stilling*".

- ***I hvilken grad er det praktisk mulig å føre sikker arbeidstidskontroll og –registrering?***
  Jo vanskeligere, jo sterkere taler det for at stillingen er "*særlig uavhengig*".

Pkt 1.4 Rettsvirkninger av å være i særlig uavhengig stilling

Rettsvirkninger av å være i "*særlig uavhengig stilling*" følger både av arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen.

Loven regulerer spørsmål som arbeidstidens omfang, forlegning av arbeidstid og krav til oversikt over arbeidet tid. Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling vil som automatisk virkning falle utenfor dette arbeidstidsregimet, bortsett fra § 10-2 første, andre og fjerde ledd (hhv krav om at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, rett til unntak fra nattarbeid og rett til redusert arbeidstid).

Lovens skranker for omfang og plassering av arbeidstid vil altså ikke gjelde for disse arbeidstakerne, og heller ikke kravet i § 10-7 om oversikt over faktisk arbeidet tid. Det er dermed ingen lovfestet plikt til å registrere alminnelig arbeidstid for ansatte som faller inn under lovens begrep *"særlig uavhengig"*.

Hovedtariffavtalens rammer for arbeidstid vil derimot gjelde, uavhengig av om arbeidstaker er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstaker kan begrense aktiv arbeidstid til 37,5 timer pr. uke i 100% stilling, jf hovedtariffavtalens § 7 nr. 1.

Tariffavtalen forutsetter at arbeidstiden i den utstrekning det er mulig skal legges til tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl 17.00, fordelt fra mandag til fredag. Dette må imidlertid forstås som referanse til den arbeidstiden som styres av andre enn arbeidstakeren selv, eksempelvis undervisningstidspunkt fastsatt av arbeidsgiver. For øvrig er utgangspunktet at særlig uavhengige selv bestemmer forlegning av den "frie" del av arbeidstiden.

Arbeidstaker er ellers pliktig til innordne seg plassering av undervisning, prosjektdeltakelse, møter og annen aktivitet hvor oppmøtetidspunkt styres av arbeidsgiver.

Også hovedtariffavtalen har spesielle unntaksregler for særlig uavhengige, men i motsetning til loven er funksjonen der å regulere spørsmål om økonomisk kompensasjon. Aktuelle bestemmelser er tariffavtalens § 8 nr. 6 om kompensasjon for reiser innenlands, § 13 nr. 4 om overtidsgodtgjøring, §15 nr. 7 om natt-, lørdag- og søndagsarbeid m.v., og § 16 nr. 3 om helge- og høytidsdager.

Rammer for overtid er nærmere omtalt i disse retningslinjenes del 2. Eventuelle unntak etter de øvrige nevnte tariffbestemmelsene krever lokal særavtale, og det har UiO ikke inngått. Arbeidstaker kan imidlertid ikke uten arbeidsgivers forhåndssamtykke legge alminnelig arbeidstid til tidsrom som medfører krav om forhøyet godtgjøring etter bestemmelsene om reiser, natt-, lørdag- og søndagsarbeid og og arbeid på helge- og høytidsdager.

I individuelle arbeidsavtaler skal det bekreftes at arbeidstakeren har en særlig uavhengig stilling, med henvisning til at rammer for arbeidstid fremgår av administrative retningslinjer om "Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO".

DEL 2 OVERTID

Rammer for overtid er nedfelt i arbeidsmiljølovens § 10-6 og hovedtariffavtalens § 13.

Pkt 2.1 Gjennomgående krav ved overtid

Hovedtariffavtalens § 13 nr 1 krever at *"Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven."* Arbeidsmiljøloven tar forbehold om at *"arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det"*, jf § 10-6, første ledd .

Uavhengig av arbeidstidsorganisering og av om arbeidstaker er i særlig uavhengig stilling er gjennomgående vilkår altså at:

- overtid bare kan pålegges ved ekstraordinære behov, dvs kan ikke benyttes til å dekke permanent behov for arbeidskraft.

- overtid skal være eksplisitt pålagt av leder, som også må kunne kontrollere og bekrefte at overtidsarbeidet er utført.

Pkt 2.2 Overtid innenfor alminnelig arbeidstidsregulering

For arbeidstakere som omfattes av ordinær arbeidstidsregulering (dvs ikke er i "*særlig uavhengig stilling*") er rammene for daglig, ukentlig og årlig overtid nedfelt i arbeidsmiljølovens § 10-6. Overtidsarbeid skal ikke overstige 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i 4 sammenhengende uker og 200 timer pr år.

Loven opererer med 40 timers uke, mens statsansatte har tariffbestemt arbeidstid på 37,5 timer pr uke. Det innebærer at ukentlig ramme for overtid kan utvides med 2,5 timer. Det er likevel ikke slik at arbeidstaker da på årsbasis automatisk kan jobbe 130 timer overtid i tillegg til rammen på 200 timer, dvs"spare opp" ekstrakvote. Utvidet kvote gjelder bare på ukebasis, dvs differansen mellom 40 og 37,5 timer. Årlig antall "ekstratimer" vil dermed bestemmes av faktisk ukentlig overtid for den enkelte arbeidstaker.

Samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid og overtid) må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer.

Ytre rammer for overtid kan fravikes gjennom avtale med tillitsvalgte eller etter godkjenning fra Arbeidstilsynet, se arbeidsmiljølovens § 10-6.

Pkt 2.3 Overtid i særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er unntatt fra ordinære rammer for overtid, jf hovedtariffavtalens §13 nr. 4.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring, siden de selv i stor grad styrer sin arbeidstid. Unntaksvis kan de likevel med hjemmel i hovedtariffavtalens §13 nr 4 bokstav c kompenseres for overtid inntil 300 timer i kalenderåret. Vilkår er at overtidsarbeidet er pålagt av leder, som også må kunne utføre nødvendig kontroll. I kontrollkravet inngår også ansvar for å bekrefte at normal arbeidsplikt som følger av arbeidskontrakten er oppfylt.

Det avgjørende er altså at arbeidstakeren har en leder med reell mulighet til å bedømme det faktiske behovet for overtid, samt til å kontrollere og bekrefte utførelsen av overtidsarbeidet.

Arbeidsmiljølovens adgang til å utvide rammen for overtid etter avtale med tillitsvalgte eller godkjenning fra Arbeidstilsynet gjelder ikke, siden disse arbeidstakerne er unntatt fra lovens kap 10. Grensen på 300 timer er dermed absolutt.

Pkt 2.4 Overtidsgodtgjøring

Arbeidstaker som utfører overtid må selv registrere tidspunkt for overtidsarbeidets start og slutt og levere dokumentasjonen til leder.

For alt pålagt arbeid ut over alminnelig arbeidstid har arbeidsgiver plikt til å utbetale honorar etter satser nedfelt i hovedtariffavtalens § 13 nr 2, og arbeidstaker motsvarende rettskrav. Gjeldende satser er 50 % tillegg i timelønn frem til kl. 20.00 og 100 % etter dette og på lørdag/søndag.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle kan overtid avspaseres time for time, jf hovedtariffavtalens § 16 nr 2. Da har arbeidstaker likevel krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse.

UiO er èn institusjon, og rammene for overtid gjelder derfor uavhengig av om arbeidstaker jobber på tvers av interne organisatoriske grenser. Satser for overtidskompensasjon kommer dermed også til anvendelse når arbeidstakeren pålegges ekstraoppdrag ut over alminnelig arbeidsplikt ved andre UiO-enheter enn eget tjenestested.

DEL 3 RAPPORTERING AV FRAVÆR

Alle arbeidstakere er pliktige til å rapportere fravær i arbeidstiden, som ved:

- Sykefravær i form av egenmelding eller sykmelding innenfor rammer angitt i folketrygdloven og UiOs IA-avtale
- Avtalt ferieavvikling i henhold til ferielovens bestemmelser
- Tjenestereiser, deltakelse på seminarer utenfor UiO eller andre former for henleggelse av virksomheten til andre steder enn ordinært arbeidssted
- Avspassering av overtid eller plusstid ved fleksitidsordning
- Fravær grunnet innvilget permisjon
- Andre former for fravær i arbeidstiden

Arbeidstaker må selv rapportere fravær som nevnt over til sin leder, gjennom egenregistrering innenfor de rutiner som er etablert ved det lokale tjenestestedet.

Inn beskrivelse av HR-portalen/rutiner