

PTIL – Innspill 16.3.20

I forbindelse med det pågående utbruddet av koronavirus kan det være behov for i gitte situasjoner å utvide oppholdsperioden utover 21 døgn. Vi har mottatt henvendelser med spørsmål og søknader om dette. Vi legger følgende praktiske tilnærming til grunn.

Koronautbruddet må være å anse som et særlig forhold og inntil videre også tidsavgrenset. Det betyr at vilkårene for at arbeidsgiver, etter å ha *drøftet* det med arbeidstakernes *tillitsvalgte*, kan utvide oppholdsperioden inntil 21 døgn *kan* være til stede. Vilkårene for at Ptil kan utvide utover 21 døgn kan også være til stede.

For å unngå unødvendig byråkrati i forbindelse med behandling av søknaden om utvidet oppholdsperioder, kan selskapene inntil videre selv utvide oppholdsperioden opp til 28 døgn, når følgende vilkår er til stede:

Det er mangel på kvalifisert personell som er nødvendig for å opprettholde produksjonen eller arbeidet gjelder aktiviteter direkte knyttet til bore- og brønnoperasjoner, herunder nødvendige støttefunksjoner. Mangelen på kvalifisert personell er begrunnet i situasjonen knyttet til koronavirusutbruddet.

Det skal gjennomføres en risikovurdering som skal vurdere om utvidelse av arbeidstidsordningen er slik at den enkelte arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Utvidelsen skal være drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan kreve at selskapet må søke Petroleumstilsynet på ordinær vis.

Arbeidstakerne skal sikres tilsvarende kompenserende friperioder eller der det ikke er mulig, annet passende vern.

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Om man har benyttet oppholdsperiode utover 21 døgn etter kriteriene over, skal det sendes en samlet ukentlig melding til selskapets kontaktperson i Ptil innen mandager kl. 1200. Meldingen skal inneholde navn på innretning og på personer som er omfattet, inkludert stilling og varighet av oppholdet.

Dersom ovenstående vilkår ikke kan oppfylles kan det søkes Petroleumstilsynet på vanlig måte om utvidet oppholdsperiode.

Dersom koronasituasjonen gjør transport til og fra innretningen umulig, viser vi til veiledningen til rf § 42 hvor det er beskrevet situasjoner med tåke og liknende, som vil være retningsgivende for dette.

Arbeidsgiver bør vurdere hvorvidt det er forsvarlig å fortsette aktivitetene med den eksisterende arbeidsstyrken, hvis koronasituasjonen blir langvarig.

Nedenfor er regelverket som er spesielt relevant i denne situasjon:

Det er rammeforskriften § 42 om oppholdsperioder som regulerer dette.

Oppholdsperioden skal ikke overskride 14 døgn.

Opphold mellom 14 og 21 dager

Det er arbeidsgiveren som vurderer og beslutter utvidet oppholdsperiode inntil 21 dager i henhold til kriteriene i Rammeforskriften (rf) § 42.

Ved særlige og tidsavgrensede behov, kan arbeidsgiveren utvide oppholdsperioden med opptil sju døgn for en enkelt periode, etter å ha drøftet det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Opphold utover 21 dager

Når vilkårene som nevnt i andre ledd er til stede, kan Petroleumstilsynet fatte vedtak om å utvide oppholdsperioden utover sju døgn.

Det står videre i rf § 42:

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra utvidet oppholdsperiode på samme vilkår som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd.

Arbeidsmiljøloven (aml) § 10-6 (10) sier:

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

I veiledningen til rf § 42 står det:

Dersom tåke eller lignende gjør det umulig å komme til og fra innretningen, kreves det ikke at Petroleumstilsynet fatter vedtak om å forlenge oppholdsperioden. Det personellet som er på innretningen til enhver tid, må også kunne arbeide på innretningen på normal måte. Dersom situasjonen blir svært langvarig, kan det bli behov for å vurdere andre alternative transportmuligheter. I situasjoner hvor oppholdet på innretningen blir svært langvarig, bør det også vurderes hvorvidt det er forsvarlig å fortsette aktivitetene med den eksisterende arbeidsstyrken.

Aml § 10-12 (3) Bestemmelsene i dette kapittel kan fravikes for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. I så fall skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Arbeidstilsynet skriver på sin hjemmeside ifm Coronautbruddet: «I ekstraordinære situasjoner, åpner arbeidsmiljøloven for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i kapittel 10. Det må i så tilfelle være arbeid som foretas for å «avverge fare for eller skade på liv eller eiendom». Denne vurderingen må arbeidsgiver selv foreta, og bestemmelsen betinger ingen søknad til Arbeidstilsynet.

Det er viktig å understreke at arbeidsmiljølovens generelle vernebestemmelse vedrørende arbeidstid i aml § 10-2 (1) sier at *Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.*

I tillegg kommer de øvrige arbeidstidsregler i rammeforskriften om alminnelig arbeidstid, overtid, pauser, arbeidsfrie perioder. Vi er ikke delegert myndighet til å fatte vedtak om å fravike disse. Her er det fagforeninger med innstillingsrett som kan avtale unntak fra disse bestemmelser.

Aml § 10-12 (4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, og § 10-11 åttende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 sjette og sjuende ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.