

**Sakshandsamar:**

Arvid Stenehjem

E-post: arvid.stenehjem@sfj.no

Tlf: 57 65 61 61

Vår ref.

Sak nr.: 09/6001-3

Gje alltid opp vår ref. ved kontakt

Internt l.nr.

29717/09

Dykkar ref.**Dato**

LEIKANGER, 16.12.2009

Den fylkeskommunale verksemda
Fylkeshovudtillitsvalde
Fylkeshovudverneombodet
Verneomboda

Ressurs til verneomboda

Viser til brev frå 15 verneombod datert 26.11.09. Vidare viser eg til eit e-brev formidla til einingsleiarar og til dei fylkeshovudtillitsvalde den 3. april 2009 av personalsjefen med **Rettleiar for permisjonssøknader frå tillitsvalde og tilsette som har organisatoriske verv i sin arbeidstakarorganisasjon**. Rettleiaren er vidare lagt på Portalen. Sjå linken For tilsette og punkt 4 for Tariff og avtaleverk eller i punkt 6 for Permisjon.

Den omtalte rettleiaren har i eit eige kapittel (side 7) gjort greie for fylkeskommune sitt syn på utøving av funksjonen som verneombod og som medlem i arbeidsmiljøutvala.

Sitat; Funksjonen som verneombod og medlemene i arbeidsmiljøutval vert ikkje regulert av hovudavtalen, men av arbeidsmiljølova Dei er ikkje å sjå på som tillitsvalde, men er ombod som har ein uavhengig stilling i høve arbeidsgjevar med ivaretaking av alle tilsette i arbeidsmiljøspørsmål.

Verneombodet sin rett til fri for å utføre vernearbeidet på ein forsvarleg måte er fastsett i [aml. § 6-5](#). Det inneber mellom anna at funksjonen som hovudregel skal kunne utførast innafor vanleg arbeidstid. Verv som verneombod skal ikkje føre med seg at deira arbeids- og tilsetjingsvilkår vert svekka. Det bør drøftast med verneombodet om kor stort omfang vernearbeidet har, og det bør gjerast avtale om ein tidsressurs som verneombodet til vanleg har til disposisjon. Ei ramme som vert innarbeidd i arbeidsplanen vil vere eit godt utgangspunkt for å synleggjere verneombodsarbeidet. Det skal likevel ikkje hindre at verneombodet når det oppstår saker av større omfang får nødvendig tid til rådvelde utover det som er avtalt, og det er i prinsippet verneombodet som må vurdere omfanget av nødvendig fri frå arbeidet.

Tilsvarande vil gjelde for medlemene i arbeidsmiljøutvala, som også skal ha nødvendig tid til å utføre oppgåvene på forsvarleg måte.

Sjølv om arbeidsgjevar er ansvarleg for opplæringa i vernearbeidet, er det viktig at arbeidstakarorganisasjonane støttar opp om verneombodsordninga og tek eit medansvar i opplærings-samanheng. Verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval har difor ein sterk rett til delta i opplæring i vernearbeid som arbeidstakarorganisasjonane arrangerer. Ved slik deltaking skal dei ha permisjon med løn, dersom det av arbeidsgjevar ikkje er lagt til rette for deltaking i ”40 timars kurset” eller at dei innafor ei rimeleg tid vil få tilbod om eit slikt kurs. Verneombod som har hatt ”40 timars kurset” vil frå tid til anna ha behov for oppdatering av kunnskap innafor arbeidsmiljøarbeidet. Som arbeidsgjevar bør vi ha ein fleksibel haldning for deltaking av slike kurs som vert



arrangert av arbeidstakarorganisasjonane. Ein opplæringsaktivitet frå 1-2 dagar (føresetnad at ”40 timarskurset er gjennomført) i løpet av eit kalenderår må seiast å vere innafor eit rimeleg omfang for at verneombudet skal kunne halde seg oppdatert. Til slike oppdateringskurs skal det gjevast permisjon med løn, med dekning av reise- og opphaldsutgifter.

Einingane bør vere varsame med å kjøpe seg bort frå retten til nødvendig tid til vernearbeid ved at det vert gitt ”funksjonstillegg” til verneombod. Vernearbeid som må utførast utover vanleg arbeidstid skal etter arbeidsmiljølova godtgjerast som overtidsarbeid. Stat slutt.

I Arbeidstilsynet sin publikasjon **Vernetjenesten** (Best. Nr. 383) gir tilsynet følgjande kommentarar på side 43 og 45 til forskrift og lovtekst:

Tid til arbeidet

I utgangspunktet er det verneombudene eller utvalgsmedlemmene selv som avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. For verneombudene vil det i praksis være hensiktsmessig å skille mellom mer rutinemessige oppgaver og de tilfeller hvor verneombudet må gripe inn i farlige situasjoner som oppstår under arbeidet. Når det gjelder de rutinemessige oppgaver, bør disse utføres til faste tider. Dette bør verneombudet drøfte med sine nærmeste overordnede på forhånd, slik at tidspunktene kan tilpasses verneombudets ordinære arbeid. Oppstår derimot uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn, må han/ hun alltid kunne forlate sin arbeidsplass. Dersom arbeidsgiver og verneombudet ikke kommer til nighet om hvor lang tid som er nødvendig, bør de rådføre seg med Arbeidstilsynet. Også hovedverneombudet bør ha faste tider til å utføre sine oppgaver. I større virksomheter hvor det er andre tillitsvalgte på heltid, bør det overveies om man også skal ha hovedverneombudet på heltid. Ellers må det vurderes i det enkelte tilfelle hvor lang «kontortid» hovedverneombudet bør ha. Dette må tilpasses størrelsen og forholdene for øvrig på den enkelte bedrift.

Inntekt

For at vervene ikke skal medføre inntektstap må faktisk lønn og annet arbeidsvederlag opprettholdes i perioden. Ytelser som akkordtillegg, skifttillegg, smusstillegg o.l. må regnes med. Dersom skifttilleggene ikke har vært konstante i årene før arbeidstakeren tiltrådte som verneombud, er det rimelig at det foretas en gjennomsnittlig beregning av tilleggene de siste årene før verneombudet tiltrådte, og at dette oppjusteres dersom skifttilleggene er blitt oppjustert i årene etter at verneombudet tiltrådte. Derimot kan tilleggsytelser som ikke regnes som arbeidsvederlag holdes utenfor, med mindre de skal dekke utgifter som man har i vervet. Slike ytelser er f.eks. arbeidstøygodtgjørelse, reisegodtgjørelse, diett, telefongodtgjørelse og andre liknende ordninger for dekning av utgifter. Dersom vernearbeid må utføres utover den alminnelige arbeidstid, skal dette godtgjøres som for overtidsarbeid. Dette gjelder både for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg som må utføre nødvendig vernearbeid utenfor den alminnelige arbeidstid, selv om bestemmelsen nok har størst praktisk betydning for verneombud. Hvis vervet som verneombud eller medlem av AMU også fører til endringer utenom arbeidstiden, vil dette normalt ikke medføre et krav om kompensasjon. F.eks. vil økte reiseutgifter til og fra arbeidsstedet ikke kunne kreves kompensert i medhold av arbeidsmiljøloven.

Einingsleiarane vert beden om å formidle dette brevet til verneomboda.

Med helsing

Jan Øhlckers
fylkesrådmann

Arvid Stenehjelm
rådgjevar

Vedlegg:

Rettleiar for permisjonssøknader frå tillitsvalde og tilsette som har organisatoriske verv i sin arbeidstakarorganisasjon.

Mottakar

Den fylkeskommunale verksemda

Kopi til:

Dei fylkeshovudtillitsvalde

Fylkeshovudverneombodet

Verneomboda