

## Ny fleksitidsavtale til besvær

**Den nye fleksitidsavtalen fra 1. januar var ment å gjøre avtalen bedre og mer fleksibel, men har i stedet medført mye støy og en strengere praktisering i Skatteetaten. SkL har tatt opp saken både med SKD og KDD, men må konkludere med at praktiseringen er korrekt slik avtalen står nå. Eventuelle endringer må gjøres ved neste avtalerevidering.**

I kjølvannet av den nye fleksitidsavtalen som trådte i kraft 1. januar har det dukket opp en rekke spørsmål som det har vært vanskelig å finne gode svar på. Hvorfor har forenkling og mer fleksibilitet medført det motsatte? Etter flere runder med SKD, kontakt med vår hovedsammenslutning YS Stat og henvendelser til KDD (Kommunal- og distriktsdepartementet), kan vi endelig svare ut noen av spørsmålene.

### Hva er nytt i avtalen og hva er ikke nytt?

Det er to punkter som er endret i den nye avtalen.

Det ene er en forsterking av teksten for å unngå at man stryker timer. Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Det er imidlertid ikke dette punktet som volder så mye besvær.

Det andre punktet er en omgjøring fra 24 dager man kan avspasere, enten hele eller halve dager, til 180 timer. (180 timer tilsvarer de 24 dagene.)

Gammel tekst:

*Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager pr. kalenderår.*

Ny tekst:

*Det kan avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 180 timer pr. kalenderår. Avspaseringen kan tas ut som timer, eller som hele eller halve dager.*

Vår mann i YS Stat som var med og reforhandlet avtalen var veldig tydelig på at intensjonen var en bedring av avtalen. Det gir mer fleksibilitet å bruke time for time av kvoten enn å bruke en hel eller halv dag hvis man f.eks. bare avspaserer noen få timer, som man måtte tidligere.

Det var ingen andre endringer i avtaleteksten og det var i forhandlingene ikke diskutert å gjøre noen endringer i praktiseringen av avtalen. Det innebærer at da vi tidligere avspaserte hele eller halve dager, og det ble regnet i forhold til alminnelig arbeidstid (kl. 08 – 15/15.45), så videreføres dette i ny ordning. Det var i forhandlingene kun ansett å være fordeler ved å bruke timer i stedet for hel eller halv dag, man så ingen utilsiktede negative konsekvenser.

## **Hva er så problemet?**

Problemet slik vi ser det er todelt; etatens tidligere praktisering har vært feil (men som kom de ansatte til gode), og en nå korrekt praktisering innebærer en innstramming. I tillegg gjør endringen fra dager til timer at det som før var logisk bruk av kvoten på 24 dager, nå oppleves som ulogisk og lite forståelig.

## **Feil praktisering tidligere**

Skatteetaten har fram til 31.12.2022 praktisert den gamle avtalen slik at fravær mellom 50-99% av en dag, regnes som halv dag. Fravær under 50% av en dag har ikke blitt regnet som avspasering av kvoten i det hele tatt. Det korrekte skulle ha vært at fravær inntil en halv dag regnes som halv dag, og fravær mer enn halv dag regnes som hel dag av kvoten. Det at man nå blir trukket av kvoten mens man tidligere ikke ble det, er åpenbart en innstramming, men det er vanskelig å påberope seg en feilaktig bruk av en sentral avtale.

## **Ulogisk bruk av kvoten – avspasering i kjernetiden gir trekk for tid utenfor kjernetiden**

Da man hadde hel eller halv dag å forholde seg til var det ikke en aktuell problemstilling at den hele eller halve dagen inneholdt arbeidstid både i og utenfor kjernetiden. Kjernetiden er fra kl. 9 – 14.30. Når man i det nye regelverket regner time for time så blir man trukket to timer av kvoten hvis man kommer kl. 10 om morgenen, men blir ikke trukket hvis man kommer kl. 9. Det øyeblikket man har fravær i kjernetiden utløser det trekk av kvoten beregnet opp mot alminnelig arbeidstid, slik som tidligere praksis.

SkL mener dette er ulogisk og ikke slik vi mener avtalen burde forstås. Det burde vært slik at bare fraværet i kjernetiden er det som trekkes av kvoten. Vi har tatt opp dette med KDD via vår mann i YS Stat. Svaret vi får er at det er korrekt forståelse da også den gamle avtalen ble praktisert slik, partene har ikke endret på det i forhandlingene. Vi mener den begrunnelsen ikke holder når vi nå opererer med timer. Vi har fått beskjed om at også endring i forståelsen eller praktiseringen av avtalen må tas i forbindelse med neste revidering av avtalen, dvs. innen utgangen av 2024.

## **Hvor stort problem er dette?**

Vi blir utfordret på hvor stort problem dette egentlig er. Sett opp mot den korrekte forståelsen av den gamle avtalen så er det en bedring. Etter vår oppfatning er det Skatteetatens tidligere praksis, som var feil, som er årsak til den største urimeligheten ansatte opplever. Det er det vanskelig å gjøre noe med. Problemstillingen over om trekk av kvoten kan vi imidlertid gjøre noe med, og vi vil fremme krav om endring ved neste revidering av avtalen.

## **Grensen på 50 timer er absolutt også ved sykdom**

Tidligere var det anledning til å overføre mer enn grensen på 50 timer i spesielle tilfeller, som f.eks. ved sykdom. Det fremgår av departementets retningslinjer at man kan få tilbakeført timer dersom man blir syk når man hadde avtalt avspasering. Ved fremvisning av sykmelding for den aktuelle perioden, ville man få tilbakeført antall dager som var avtalt. Andre etater praktiserer dette slik at man kan få overført mer enn 50 timer, men ved nok en henvendelse til KDD så er konklusjonen at grensen på 50 timer er absolutt også ved sykdom. En annen tolkning må i så fall fremmes som krav ved neste revidering av avtalen, det vil vi vurdere.

## **Individuelle avtaler**

For de som eventuelt har avtale med sin leder om å starte etter kl. 9 eller slutte før kl. 14.30, så er det mulig å finne løsninger som gjør at dette fraværet i kjernetiden ikke går av kvoten. Vi oppfordrer derfor medlemmer som har spesielle behov for å komme eller gå innenfor kjernetiden å be sin leder om en individuell avtale. En slik avtale er imidlertid ikke noe man har krav på, det vil være en individuell vurdering i hvert enkelt tilfelle. SkL har bedt HR være raus i denne delen av personalpolitikken.

### **Problemer med avvikling av store fleksitidssaldoer**

Det er erfaringsvis en del ansatte som har store saldoer. Disse vil kunne oppleve større utfordringer med å avvikle fleksitiden når man ikke som tidligere kunne avspasere halve dager uten trekk av kvoten. Desto viktigere er det at det legges en plan for avspasering av plusstimer, jfr. fristen fire måneder før avregningstidspunktet. Å begrense omfanget av fleksitimer som blir strøket er noe vi jevnlig tar opp med HR. Både leder og medarbeider har et ansvar for at man ikke kommer i en situasjon hvor timer blir strøket. Timer som overstiger grensen, kan for øvrig ikke utbetales eller gjøres om til overtid eller komp-tid.

### **Tidbank vil bli justert**

Vi har også tatt opp med arbeidsgiver at Tidbank ikke er oppdatert i henhold til den nye beregningsmåten. Vi har fått beskjed om at AT Lønn vil foreta nødvendige justeringer.

### **Behandling på fellesmøtet 23. mai**

Siste runde hvor temaet ble tatt opp med arbeidsgiver var på fellesmøtet 23. mai denne uken, men konklusjonen ble likevel at praktiseringen gjengitt på intranett er den som gjelder.