

## PROTOKOLL

### Tariffsituasjonen for eldreomsorgen ved Lovisenberg

I perioden 03.05.2021 til 13.09.2021 har Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg og underliggende selskaper som driver eldreomsorg, hatt flere møter med Norsk Sykepleierforbund angående tariffsituasjonen for eldreomsorgen. I dag driftes ni sykehjem tilknyttet Stiftelsen. Disse er organisert i fem ulike virksomheter med ulik overenskomstsituasjon.

Eldreomsorgen er i dag organisert i Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg, Lovisenberg Omsorg AS, Lovisenberg Velferd AS, Lovisenberg Sykehjemsdrift AS og Lovisenberg Maribu AS.

Partene har hatt til hensikt å enes om nye B-delstekst ved Lovisenberg Omsorg AS forutsatt at all eldreomsorg tilknyttet Stiftelsen samles der. Det har vært enighet om å se mellomoppgjøret 2021 i sammenheng med dette.

Til stede i noen eller alle møtene:

For Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg og selskapene eid av Stiftelsen, som driver eldreomsorg, heretter omtalt samlet som Arbeidsgiver:

Vidar Haukeland

Solveig Jølstad

Tord Haugstvedt

Katrine Skaaland Sætremyr

Janne Sonerud

Genine Vaile

For Norsk Sykepleierforbund/UNIO:

Lars Petter Eriksen

Martine Strendo Granli

Marjorie Håseth

Tine Nilsen

Kristin Rødahl

Camilla Stalsberg

Fra Unio har følgende bistått:

Klemet Rønning-Aaby

Fra Spekter har følgende bistått:

Bjørn Skrattegård

Stein Gjerding

Kristoffer Fosse Hanssen

Ranjit Kaur

Bente Wollebæk Thele

## **Ny overenskomst del B ved Lovisenberg Omsorg AS**

NSF og Arbeidsgiver er enige om at vedlagte B-delstekst (heretter omtalt som B-delen), oversendes de sentrale parter for avsluttende forhandlinger om etablering av overenskomsten for Lovisenberg Omsorg AS, gjeldende fra 01.01.2022 til 31.03.2022.

Ansatte i de øvrige sykehjemmene vil bli omfattet av denne overenskomsten som følge av virksomhetsoverdragelsen til Lovisenberg Omsorg AS fra og med 01.01.2022.

Bestemmelsene i overenskomsten får ikke tilbakevirkende kraft. Dette innebærer at det ikke skjer omregning av lønnsansiennitet for de som er ansatt før 01.01.2022.

Garantilønnstabellen er lik for alle sykehjem ved overføring. Alle arbeidsforhold overføres med den aktuelle årslønn og eventuelle funksjonstillegg som er gjeldende på overføringstidspunktet. Videre lønnsutvikling skjer i tråd med ny B-del.

Det har vært ulike ordninger for tillegg for kveld og natt. Det er derfor avtalt ny modell for slike tillegg i ny B-del. Ansatte som er kompensert med tillegg på 40 % beholder dette tillegget for arbeid på kveld og natt.

Avtaler om funksjonstillegg overføres uendret.

Tillegg for ubekvem arbeidstid har ved CGSL vært utbetalt i form av T-trinn. Dette beholdes for ansatte som er omfattet av ytelsespensjon.

For øvrig er partene enig om at ny overenskomst uttømmende regulerer rettigheter og plikter for partene i arbeidsforholdet med grunnlag i tariffavtale, og dermed fullt ut erstatter tidligere tariffavtalt rettigheter og plikter i arbeidsavtalene.

## **Pensjon**

Sykepleiere har lovfestet pensjonsordning. Det gjennomføres lønnstrekk ihht lovens regler for medlemmer av ordningen. Ansatte som tidligere ikke er blitt trukket beholder denne fordel. Om det skjer ved at lønnstrekk ikke innføres eller ved at innføring av lønnstrekk kompenseres (på gruppenivå), avklares lokalt ihht praktiske muligheter.

## **Særavtaler om arbeidstid og arbeidsplaner**

Det er særavtaler om arbeidstid og arbeidsplaner i de ulike virksomhetene, eller deler av virksomhetene. Disse avtalene videreføres uendret i Lovisenberg Omsorg AS og gjelder videre for samme enhet som opprinnelig avtalt. Eventuelle avtaler om arbeidstid knyttet til arbeidsplaner som gjelder på overføringstidspunktet vil også bli videreført etter virksomhetsoverdragelsen.

Særavtalen som gjelder for CGSL suppleres med tidligere B-del pkt 17.4 Erstatning av fridag.

## **Det er avtalt følgende om mellomoppgjøret 2021:**

1. Det gis et generelt tillegg til årslønn på kr 12.300 for alle ansatte i 100 % stilling. Deltidsansatte får forholdsmessige tillegg.



2. Garantilønnstabellen justeres med økningen i det generelle tillegget.
3. Alle tilleggene gis med virkning fra 01.04.2021. Det vises til sentrale protokoller når det gjelder gjennomføring av forhandlingsresultat.
4. Ny garantilønnstabell vil fra og med 01.04.2021 være:

Stilling Benevnelse	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	454 818	454 818	462 533	467 675	485 259	517 387	521 981
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	476 452	485 220	493 886	499 732	509 232	532 407	535 120
Stillinger med krav om mastergrad	522 698	532 720	538 357	543 368	548 483	575 834	606 630

Mellomoppgjøret 2021 er med dette avsluttet.

#### Videre mellom- og hovedoppgjør

NSF og Arbeidsgiver er enige om at det skal beregnes lokal glidning ved mellom- og hovedoppgjør. Beregnet glidning skal inngå i rammen for tariffoppgjørene.

13.09.2021

For Arbeidsgiver



Solveig Jølstad

For NSF



Lars Petter Eriksen

Vedlegg: Overenskomst del B

LPE

**OVERENSKOMST DEL B**  
**MELLOM**  
**LOVISENBERG OMSORG**  
**OG**  
**NORSK SYKEPLEIERFORBUND**

**OVERENSKOMSTPERIODEN 01.01.2022 –**  
**31.03.2022**

*LPT SJ*

# **INNHALDSFORTEGNELSE**

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**

*Lars*

## **1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG**

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund som er ansatt i Lovisenberg Omsorg. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke. Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Øverste leder og dennes ledergruppe er unntatt.

## **2. SOSIALE BESTEMMELSER**

### **2.1 Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger**

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenges og foreldrepenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G- begrensningen).

#### **2.1.1 Rett til ny lønn under sykdom**

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom.

#### **2.1.2 Rett til lønn under sykdom for arbeidstakere etter fylte 67 år**

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

#### **2.1.3 Gravide arbeidstakere**

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratrekelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

### **2.2 Lønn ved omsorgspermisjon**

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

### **2.3 Barn og barnepassers sykdom**

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker

LPC SJ

har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

#### **2.4 Lønn ved fri til amming**

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

#### **2.5 Permisjon ved pleie av nærstående i livets slutfase**

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleipenger tilsvarende det beløpt arbeidstaker har rett til etter folketrygdlovens §9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelse i folketrygdloven.

#### **2.6 Stedfortredertjeneste/ konstituering**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring/ konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, skal det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

#### **2.7 Omplussing**

Ved omplussing innen Lovisenberg Omsorg pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

#### **2.8 Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

#### **2.9 Gruppeliv- og yrkesskedeforsikring**

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

#### **2.10 Arbeidstøy**

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er virksomhetens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

#### **2.11 Årlig samtale**

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn, karriereutvikling og eventuelt utvidelse av stillingsstørrelse.

### **3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE**

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale,

LOE SJ

som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll. Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker av det kjønn som er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for balansert forhold i alder og mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst én gang pr år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte. Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

#### **4. ARBEIDSTID**

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

##### **4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles over 5 dager. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med tillitsvalgte.

##### **4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

##### **4.3 Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning**

Dersom den enkelte arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en

*LPE SJ*



arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf. Arbeidsmiljøloven §10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Forutsetter arbeidsplanen avtale om gjennomsnittsberegning og/ eller avtale om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri, vises det til Arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-8.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

Det er viktig for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet å ha en forutsigbar arbeidstid. Arbeidsplanen bør derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før iverksettelse.

#### 4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

#### 4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

### 5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

#### 5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

#### 5.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier

Stilling Benevnelse	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	454 818	454 818	462 533	467 675	485 259	517 387	521 981
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	476 452	485 220	493 886	499 732	509 232	532 407	535 120
Stillinger med krav om mastergrad	522 698	532 720	538 357	543 368	548 483	575 834	606 630

2015

### 5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 2 år.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

### 5.4 Andre lønnsbestemmelser

#### 5.4.1 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde

#### 5.4.2 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ansiennitetsbestemmelsen gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnede som for over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr uke.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp til avtalt vakt, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, lønnes for 2 timer.

### 5.5 Lønnsmessige tillegg

*Godtgjøring etter pkt. 5.5.1 t.o.m. 5.5.3 betales ikke under overtidssarbeid.*

#### 5.5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

#### 5.5.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på 30 % av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 25,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

#### 5.5.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager: kl. 00.00 – 24.00

2005 SJ

Høytidsaftener: kl. 12.00 – 24.00,  
unntatt påskeaften: kl. 00.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften og pinseaften.

*Godtgjøring etter 5.5.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.*

#### 5.5.4 Godtgjøring for overtidarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidarbeid fra kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidarbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener: 133 1/3 % tillegg.

*Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidarbeid etter c.*

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Overtidstillegget (differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse) skal alltid utbetales.

#### 5.5.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver forskyver arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, med mindre annet avtales. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelsen når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede

LPE SJ

arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 17.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

LPE SJ