

Arbeidstidsbestemmelsene



Arbeidstid - generelt

- Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
 - Den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, regnes som fritid
- Arbeidstidsordninger
 - Arbeidstaker skal ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger
 - Det skal være mulig å ivareta sikkerhetshensyn
 - Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
 - Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

Særlig om fleksibel arbeidstid

- Arbeidstaker har som hovedregel rett til fleksibel arbeidstid
 - Fleksibel arbeidstid er mer enn «fleksitid»
- Arbeidstaker og arbeidsgiver står fritt til å avtale den ordning som passer best
 - Men innenfor øvrige rammer i arbeidstidsbestemmelsene
 - Tvist avgjøres av Tvisteløsningsnemnda
- Den fleksible arbeidstidsordningen skal fremgå av arbeidsavtalen

Oversikt over arbeidstid og arbeidsplan

- Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet
 - Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte
- Det skal utarbeides arbeidsplan dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet
 - Planen skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelte skal arbeid
 - Planen skal drøftes (som hovedregel) og utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte
 - Planen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Arbeidstidsbestemmelsene kommer ikke til anvendelse for:
 - Arbeidstaker i ledende stilling
 - Arbeidstaker i særlig uavhengig stilling
- Følgende bestemmelser kommer imidlertid til anvendelse:
 - Krav om at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger
 - Krav om at arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra arbeidstidsordning dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
 - Krav om redusert arbeidstid for arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Begrunnelse:

".. en del arbeidstakere i et øvre ledersjikt har en type arbeid som krever stor fleksibilitet og hvor det er uhensiktsmessig at arbeidstidsregler (og tidsregistrering) skal komme til anvendelse. [...] Departementet finner [...] det er upraktisk og lite hensiktsmessig å gjøre arbeidstidsbestemmelsene gjeldende for arbeidstakere med særlig ledende stilling".

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Ledende stilling: overordnede stilling med klare lederfunksjoner
 - Arbeidstakers reelle stilling er avgjørende
 - Relevante momenter:
 - Personalansvar
 - Ansvar for behandling av daglige personalspørsmål
 - Ansvar for opplæring og personalplanlegging e.l.
 - Ansettelses- og oppsigelsesmyndighet
 - Delegasjonsmyndighet
 - Ansvar for internkontroll og HMS el.
 - Budsjett- og resultatansvar e.l.
 - Fagansvar

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Om arbeidstaker er underlagt indre rammebetingelser i virksomheten
- Om arbeidstaker har fullmakt til å disponere rettslig og økonomisk på vegne av virksomheten
- Frihet til å fastlegge egen arbeidstid
- Lønnsnivå
- Stillingstittel og plassering i virksomheten
- Behovet for lederfunksjonen
- Momentlisten er ikke uttømmende
- Relevante dokumenter for vurderingen: Arbeidsavtale, stillingsbeskrivelse, utlysningstekst og eventuell personalhåndbok

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Særlig uavhengig stilling: ikke direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger
 - Arbeidstakers reelle stilling er avgjørende
 - Momenter:
 - Om stillingen er overordnet
 - Personalansvar
 - Om stillingen er tillagt selvstendige og viktige ansvarsområder
 - Delegasjonsmyndighet
 - Om arbeidstaker kan velge/prioritere arbeidsoppgaver
 - Om arbeidstaker kan bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres
 - Frihet til å fastlegge egen arbeidstid

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

- Om arbeidstaker er underlagt indre rammebetingelser i virksomheten
- Om arbeidstaker har fullmakt til å disponere rettslig og økonomisk på vegne av virksomheten
- Lønnsnivå
- Stillingstittel og plassering i virksomheten
- Momentlisten er ikke uttømmende
- Relevante dokumenter for vurderingen: Arbeidsavtale, stillingsbeskrivelse, utlysningstekst og eventuell personalhåndbok

Alminnelig arbeidstid

- Lovens grenser for alminnelig arbeidstid:
 - 9 timer ila. 24 timer
 - 40 timer ila. 7 dager
 - Tariffavtale: 37,5 timer ila. 7 dager
- Grupper med belastende arbeidstidsordninger:
 - 38 timer ila. 7 dager (dersom arbeid drives døgnet rundt i hverdagene)
 - 36 timer ila. 7 dager (dersom arbeid drives døgnet rundt gjennom hele uken)

Alminnelig arbeidstid

- Passiv tjeneste; sovende eller fritak for aktivt arbeid:
 - Arbeidstiden kan forlenges med inntil halvparten av de passive periodene
 - Men ikke med mer enn 2 timer ila. 24 timer og 10 timer ila. 7 dager
 - Alminnelig arbeidstid må likevel ikke overstige 48 timer ila. 7 dager
 - Tillatelse fra Arbeidstilsynet til ytterligere forlengelse, men maksimalt 13 timer ila. 24 timer og 48 timer ila. 7 dager

Alminnelig arbeidstid

- Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet:
 - 1/7 av beredskapsvakten/hjemmevakten regnes som hovedregel som arbeidstid
 - Vanlig aktiv arbeidstid og hjemmevakt skal til sammen ikke overstige lovens grenser for ukentlig arbeidstid
 - Kan inngå avtale med tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale om at
 - En større eller mindre del av hjemmevakten skal regnes som arbeidstid
 - Hjemmevakten ikke skal regnes som arbeidstid
 - Arbeidstilsynet kan fastsette en annen beregningsmåte

Endring i arbeidstidsbestemmelsene

- Prop. 48 L, side 26

«Flere forhold tyder på at behovet for større fleksibilitet og ulike arbeidstidsordninger har økt over tid.»

«Samtidig er det viktig å unngå at arbeidstidsordninger med blant annet svært lange arbeidsøkter og omfattende avvik fra hviletidsbestemmelsene blir vanlige i norsk arbeidsliv, men brukes der det virkelig er behov for slike ordninger og forholdene ligger godt til rette for det.» (side27)

Gjennomsnittsberegning – skriftlig avtale med arbeidstaker

- Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om gjennomsnittsberegning over 52 uker:
 - 10 timer ila. 24 timer
 - 48 timer ila. 7 dager
 - Perioden på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker
 - Men alminnelig ukentlig arbeidstid kan ikke overstige 50 timer
 - Gjennomsnittet i perioden må ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid
 - Avtale om gjennomsnittsberegning kan ikke inngås med midlertidig ansatt etter aml. § 14-9 (1) f

Gjennomsnittsberegning - tariffavtale

- Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale om gjennomsnittsberegning over 52 uker:
 - 12,5 timer ila. 24 timer
 - 48 timer ila. 7 dager
 - Perioden på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker
 - Men alminnelig ukentlig arbeidstid kan ikke overstige 54 timer
 - Gjennomsnittet i perioden må ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid
 - Ved inngåelse av avtale utover 10 timer daglig arbeidstid skal det særlig legges vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd

Gjennomsnittsberegning – samtykke fra Arbeidstilsynet

- Etter samtykke fra Arbeidstilsynet:
 - For en periode på inntil 26 uker kan man jobbe:
 - 13 timer ila. 24 timer
 - 48 timer ila. 7 dager
 - Perioden på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker
 - Gjennomsnittet i perioden må ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid
 - Arbeidstilsynet skal legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd
 - En slik arbeidstidsordning skal drøftes med de tillitsvalgte og referat skal vedlegges søknaden

Gjennomsnittsberegning

Grunnlag	Maks tid pr dag		Maks tid pr uke	
	Tidligere grense	Ny grense	Tidligere grense	Ny grense
Avtale med arbeidstaker	9 timer	10 timer	48 timer	50 timer (48 timer i uken i snitt over 8 uker)
Avtale med lokal tillitsvalgt	10 timer	12,5 timer	54 timer (48 timer i uken i snitt over 8 uker)	Ingen endring
Tillatelse fra arbeidstilsynet	13 timer	Ingen endring	48 timer i uken i snitt over 8 uker	Ingen endring

Daglig og ukentlig fritid

- Arbeidstaker har krav på minst:
 - 11 timer sammenhengende fritid ila. 24 timer
 - Fritiden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder
 - 35 timer sammenhengende fritid ila. 7 dager
 - Fritiden skal så vidt mulig omfatte søndag
 - Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn
 - Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker
 - Likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag

Daglig og ukentlig fritid

- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan skriftlig avtale en kortere arbeidsfri periode, men ikke kortere enn:
 - 8 timer daglig og 28 timer ukentlig
 - Den daglige fritiden kan fravikes under spesielle vilkår
 - Avtale forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder el.

Pauser

- Arbeidstaker har rett til minst en pause når den daglige arbeidstiden overstiger 5 ½ time
- Dersom den daglige arbeidstiden er 8 timer eller mer
 - Pausene skal til sammen være på minimum ½ time
- Hvis arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsplassen i pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom
 - Pausen regnes som arbeidstid

Pauser

- Dersom arbeidet varer mer enn 2 timer utover arbeidsmiljølovens bestemmelse om alminnelig arbeidstid
 - Pause på minst ½ time
 - Pausen regnes som en del av arbeidstiden
- Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt
 - Godtgjøres som overtidsarbeid
 - Regnes ikke med i antall timer det er tillatt å arbeide overtid

Nattarbeid

- Nattarbeid (mellom kl. 21.00 og kl. 06.00) er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette
 - Et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00.00 og kl. 06.00
- Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 06.00 og kl. 00.00

Nattarbeid

- Før nattarbeid iverksettes skal det drøftes med arbeidstakers tillitsvalgte
 - Nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan inngå skriftlig avtale om nattarbeid
 - Ved særlig og tidsavgrenset behov
- Arbeidstilsynet kan ikke gi dispensasjon for nattarbeid

Nattarbeid

- Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn 3 timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer ila. 24 timer
 - Gjennomsnittet skal beregnes over 4 uker
 - Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i § 10-8 andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet
 - Arbeidstiden skal ikke overstige 8 timer ila. 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger
 - Denne bestemmelsen kan fravikes skriftlig av arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale

Nattarbeid

- Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom
- Arbeidstakere som arbeider regelmessig om natten kan ha rett til fritak fra nattarbeid pga. helsemessige grunner, sosiale grunner, andre vektige velferdsgrunner
 - Gjelder kun dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

Søndagsarbeid

- Det skal være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag
- Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag
- Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig
- Behovet for søn- og helgedagsarbeid skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte

Søndagsarbeid

- I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager
 - Forutsatt et særlig og tidsavgrenset behov for dette
- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom nevnte tilfeller
 - Mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag
- Arbeidstilsynet kan ikke gi dispensasjon for søndagsarbeid

Overtid

- Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det
- Overtid defineres som arbeid utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid
- Arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid, er «merarbeid»
- Nødvendigheten av overtidsarbeid skal, dersom det er mulig, drøftes med tillitsvalgte
- Overtidsarbeid må ikke overstige (i kraft av styringsretten):
 - 10 timer ila. 7 dager
 - 25 timer ila. 4 sammenhengende uker
 - 200 timer ila. 52 uker

Overtid

- Avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale:
 - 20 timer ila. 7 dager
 - Men samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer ila. 4 sammenhengende uker
 - 300 timer ila. 52 uker
 - Kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det
- Samtykke fra Arbeidstilsynet (i særlige tilfeller):
 - 25 timer ila. 7 dager
 - 200 timer ila. 26 uker
 - Kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det

Overtid

- Samlet arbeidstid må ikke overstige:
 - 13 timer ila. 24 timer
 - 48 timer ila. 7 dager
 - Kan gjennomsnittsberegnes over 8 uker, men samlet arbeidstid må ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke
- Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale:
 - Unntak fra grensen på 13 timer
 - Men samlet arbeidstid må ikke overstiger 16 timer ila. 24 timer
 - Forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder el.

Overtid

- Arbeidstakere kan ha rett til fritak fra overtidsarbeid pga. helsemessige eller vektige sosiale grunner
- Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre
- Overtidstillegget skal være minst 40 %
 - Tariffavtale
 - 50 % og 100 % tillegg
 - Overtidsbetaling ved arbeid utover 37,5 timer?
- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt
 - Overtidstillegget kan ikke avspaseres

Overtid

Grunnlag	Dag		1 Uke		4 uker		52 uker	
	Tidligere grense	Ny grense	Tidligere grense	Ny grense	Tidligere grense	Ny grense	Tidligere grense	Ny grense
Lovens hovedregel	13 timer (samlet arbeidstid)	Ingen endring	10 timer	Ingen endring	25 timer	Ingen endring	200 timer	Ingen endring
Avtale med lokal tillitsvalgt	16 timer (samlet arbeidstid)	Ingen endring	15 timer	20 timer	40 timer	50 timer	300 timer	Ingen endring
Tillatelse fra arbeidstilsynet	Ikke hjemmel	Ingen endring	20 timer	25 timer			200 timer ila. 26 uker	Ingen endring

Oppsummering - tips

- Inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid
 - Med arbeidstaker
 - Med tillitsvalgte dersom man har tariffavtale
 - Etter søknad til Arbeidstilsynet
- Inngå avtale med arbeidstaker om at overtid helt eller delvis kan tas ut som fri (ikke overtidstillegget)
- Inngå avtale om utvidet adgang til overtidarbeid
 - Med tillitsvalgte dersom man har tariffavtale
 - Etter søknad til Arbeidstilsynet
- Inngå avtale med tillitsvalgte dersom man har tariffavtale om kortere arbeidsfri periode, utvidet samlet arbeidstid mv.
- Avklare om noen arbeidstakere har en særlig uavhengig eller ledende stilling, evt. inkludere overtidstillegg i lønnen