

Kort og godt om arbeidstid

Inledning

Dette er en orientering om de viktigste reglene om arbeidstid. Reglene finner du i arbeidsmiljøloven (am) **kapittel 10** og i eventuelle tariffavtaler bedriften er bundet av.

I de fleste tariffavtaler er det et eget bilag med lavere arbeidstidsrammer enn loven. Se **NHOs tariffdatabase**.

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, se **§ 10-1**.

Lovens bestemmelser gjelder for alle arbeidstakere med enkelte unntak. Eksempler på unntak er arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger, se **§ 10-12 (1) og (2)**.

Grensene for arbeidstid

Lovens grenser for alminnelig arbeidstid er:

- 9 timer i løpet av 24 timer
- 40 timer i løpet av 7 dager

I NHOs tariffavtaler er det avtalt at den alminnelige arbeidstiden skal være:

- 37,5 timer pr uke for dagarbeid

Arbeidstiden skal ikke overskride disse rammene. De tariffbestemte rammene praktiseres vanligvis også i bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale.

Det er fasisatt kortere ukentlig arbeidstid for skift-, turnus-, natt- og søndagsarbeid.

Grensene vi snakker om her er effektivt arbeidstid uten pauser.

Se **§ 10-4** om alminnelig arbeidstid.

Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning åpner for en annen fordeling av arbeidstiden. Dette gjør at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid mot tilsvarende mindre i andre perioder. Se **§ 10-5**.

I gjennomsnitt skal en slik ordning ikke overstige lovens/tariffavtalens grenser for alminnelig arbeidstid.

NBI Gjennomsnittsberegning forutsetter en skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte, eller etter en tillatelse fra Arbeidstilsynet.

I NHOs tariffavtaler forutsettes for øvrig at det er grunnlag for å anvende gjennomsnittsberegning fremfor overtid, skal gjennomsnittsberegning fortrinnsvis benyttes. Dette fremgår av tariffavtalenes bilag «Årete m.v.»

Pauser

Arbeidstaker har rett til minst en pause når den daglige arbeidstiden er mer enn 5,5 timer, se **§ 10-9**. Pausen skal til sammen være minst en halv time hvis den den daglige arbeidstiden er minst åtte timer.

Pausen skal ikke regnes som arbeidstid, med mindre det ikke finnes tilfredsstillende pauserom eller den ansatte må oppholde seg på arbeidsplassen i pausen.

Daglig og ukentlig arbeidstid

Det skal minst være:

- 11 timer sammenhengende friid i løpet av 24 timer
- 35 timer sammenhengende friid i løpet av 7 dager

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan skriftlig avtale kortere arbeidstid periode, men ikke kortere enn:

- 8 timer sammenhengende i løpet av 24 timer
- 28 timer sammenhengende i løpet av 7 dager

Se **§ 10-8** om daglig og ukentlig arbeidstid.

Overtid

Se **§ 10-6**.

Overtid kan bare benyttes når det er et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Antall overtidstimer regnes fra natt lovens grenser for alminnelig arbeidstid er overskredet. For dagarbeid regnes det som overtid først etter 9 timer per dag eller 40 timer per uke. For skift-, turnus, nattarbeid m.m. er grensen for den ukentlige arbeidstiden lavere.

Et arbeidstiden gjennomsnittsberegnet, påløper det ikke overtid før grensene for den avtalte daglige eller ukentlige arbeidstiden overskrides.

Overtidsbetaling etter loven er ordinær lønn + et tillegg på minst 40 prosent. I bedrifter med tariffavtaler er overtidstillegget vanligvis 50 prosent og 100 prosent.

NBI Vær oppmerksom på at lovlig antall overtidstimer og overtidspåbetaling er to forskjellige forhold. Ekse: En arbeidstaker har arbeidet fullt arbeidsuke mandag til fredag, 37,5 timer, og må jobbe 2,5 timer ekstra på lørdagen, total 40 timer. Selv om arbeidstakeren kan ha rett til overtidspåbetaling for 2,5 timer etter tariffavtalen, er det ikke overtid etter loven.

For deltidsansatte som jobber mer enn stillingsprosenten sin, er arbeidstiden mellom stillingsprosenten og 100 prosent stilling definert som merarbeid. Dette er ikke overtid.

Lovens grenser for overtid er:

- 10 timer i løpet av 7 dager
- 25 timer i 4 sammenhengende uker
- 200 timer innenfor en periode på 52 uker

Samlet arbeidstid, dvs. ordinær arbeidstid og overtid, må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av 7 dager.

Dersom bedriften har tariffavtale og det inngås avtale med tillitsvalgte, er grensene:

- 15 timer i løpet av 7 dager
- 40 timer i 4 sammenhengende uker
- 300 timer innenfor en periode på 52 uker

Overtidsarbeid innenfor disse grensene krever at arbeidstaker har sagt, se villig til det.

Ved skriftlig avtale med tillitsvalgte kan samlet arbeidstid settes til maksimalt 16 timer i løpet av 24 timer.

Arbeidstilsynet kan etter søknad, i særlige tilfeller, samtykke til følgende grenser:

- 20 timer i løpet av 7 dager
- 200 timer i løpet av en periode på 26 uker

Arbeidstaker kan ha rett til å bli fritatt for overtidarbeid ved helsemessige eller vektige sosiale grunner.

Overtidstimer kan skriftlig avtales avspasert, time for time. Overtidstillegget skal i slike tilfeller utbetales.

Oversikt over arbeidstiden

Det skal foreligge oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og tillitsvalgte. Se **§ 10-7**.

Rettt til redusert arbeidstid

Dersom det ikke er til vesentlig utempe for bedriften, kan arbeidstakere som er helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner eller som har fylt 62 år, ha rett til redusert arbeidstid. Se **§ 10-2(4)**.

Se egen artikkel om dette på hjemmesiden.

Arbeidsplaner

Arbeidsgivere som har ansatte som arbeider til ulike tider på døgnet har en plikt til å utarbeide arbeidsplaner for disse, se **§ 10-3**. Dette innebærer at det må utarbeides en skriftlig arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerens tillitsvalgte. Dette skal skje så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Bedriftens tariffavtale kan ha andre frister. Arbeidsgiver bestemmer hvordan arbeidsplanen skal være dersom partene ikke blir enige.

Natt-, søndags- og helgedagsarbeid

Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Se **§ 10-11**.

Arbeidsmiljøloven definerer nattarbeid som arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. 2- skift som legges mellom kl. 06.00–kl. 06.00 regnes ikke som nattarbeid.

For tariffbundne bedrifter kan det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte om å utføre nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Søn- og helgedagsarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Se **§ 10-10**.

Det skal være arbeidstid fra kl. 18.00 dagen før søn-/helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag.

For tariffbundne bedrifter kan det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte om å utføre søn- og helgedagsarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Vaktordninger

Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen (kjennemerket «vakt») er hovedregelen at 1/5 av vekten regner som arbeidstid. Se **§ 10-4 (3)**.

Det kan skriftlig avtales annen beregningsmåte med tillitsvalgte på bedrifter med tariffavtale, eller dette kan fastsettes av Arbeidstilsynet der belastingen ved slike vaktordninger tilsier en lavere omregningsfaktor enn 1/5.

Ved vaktordning på arbeidsplassen (arbeid av passiv karakter) regnes all tid på vakt som arbeidstid, men arbeidstiden kan forlenges, se **§ 10-4(2)**.

Unntak

Rågføremngler med innsamlingsrett og Arbeidstilsynet kan fratrekke lovens arbeidsdagskapittel på flere punkter. Se **§ 10-12**.

Twister

Twister mellom ansatte og bedrift som gjelder redusert arbeidstid, fleksibel arbeidstid, utdanningspermisjon, nattarbeid og overtid/merarbeid, kan av arbeidstaker bringes inn for Tviseløsningsnemnda under Arbeidstilsynet.

Nærmere informasjon om saksbehandling og fremgangsmåte for tvistebehandling, se **Arbeidstilsynets Informasjon**.