

# Arbeidstid, del 1

NFFs sekretariat mottar en rekke henvendelser angående arbeidstid og ulike problemstillinger knyttet til dette. Arbeidsmiljøloven inneholder et helt kapittel som omhandler arbeidstid, i tillegg har vi tariffavtaler med supplerende og til dels avvikende regler til gunst for arbeidstaker. I denne og neste artikkel i Aktuelt i arbeidslivet vil vi forsøke å belyse en del av de problemstillingene vi ofte får spørsmål om. I del 1 tar vi blant annet for oss definisjonen av arbeidstid, hvem som kan unntas arbeidstidsbestemmelsene, hvilke krav som gjelder ved utarbeidelse av arbeidsplan og adgangen til å endre oppsatte arbeidsplaner.

## TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

### BEGREPET «ARBEIDSTID»

Arbeidstid defineres som den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Med «til disposisjon» menes at man er tilgjengelig for arbeidsgiver til å utføre arbeid. Det er ikke et krav at arbeidet foregår på det faste arbeidsstedet, for at det skal regnes som arbeidstid. Også deltakelse på kurs/møter etter arbeidsgivers ønske regnes som arbeidstid, for eksempel HMS-kurs for verneombud, eller opplæring på arbeidsgivers datasystem. Noe annet er det derimot med reisetid til og fra arbeidssted/møtested/kurs. Etter arbeidsmiljøloven har man ikke krav på å få godtgjort reisetid som arbeidstid, men her er det ofte avvikende bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler og tariffavtaler som gir arbeidstaker bedre rettigheter. Definisjonen av arbeidstid medfører også at hvis arbeidstaker ikke kan forlate arbeidsplassen i lovfestede pauser, skal også denne tiden regnes som arbeidstid og inngå som en del av den ukentlig arbeidstiden. Mange arbeidstakere har spisepausen inkludert i arbeidstiden gjennom tariffavtale eller individuell arbeidsavtale, selv om pausen er til arbeidstakers frie disposisjon.

### LEDENDE OG SÆRLIGE SELVSTENDIGE STILLINGER

Reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven gjelder alle arbeidstakere, med to unntak; reglene kommer ikke til anvendelse for ansatte som enten har en ledende stilling eller en særlig uavhengig stilling. Med ledende stillinger tenker man på overordnede stillinger med klare lederfunksjoner. Felles for ansatte med ledende stillinger er at de har stort ansvar, at de kan treffe avgjørelser på vegne av virksomheten, og at de selv kan vurdere og avgjøre behovet for

egen arbeidsinnsats. De særlig uavhengige stillingene innehas av personer som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle jobber. For å kunne komme inn under definisjonen stilles det krav om at man kan kontrollere sin egen arbeidstid/har fleksibel arbeidstid (dette er ikke det samme som fleksitid), og at man har en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet når det gjelder hvordan – og til hvilken tid – arbeidsoppgavene skal gjennomføres og organiseres. Selv om man er unntatt bestemmelsene om arbeidstid som følge av at man har en særlig uavhengig eller en ledende stilling, må arbeidstiden ordnes slik at den ikke utsetter arbeidstakeren for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det betyr at dersom arbeidstaker arbeider så mye at dette går ut over helsen, er arbeidstidsordningen lovstridig selv om man har en ledende/særlig uavhengig stilling og derfor er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

### UKENTLIG ARBEIDSTID

Alle arbeidstakere har en arbeidsavtale, ev. en tariffavtale, som regulerer den ukentlige arbeidstiden. Etter arbeidsmiljøloven utgjør en full arbeidsuke 40 timer *uten spisepause*. De fleste arbeidstakere har imidlertid 37,5 timers arbeidsuke som enten er fastsatt i en individuell arbeidsavtale eller i tariffavtale. I private apotek opererer man med en 39 timers arbeidsuke inkludert spisepause (tilsvarer 36,5 timers reell arbeidstid).

For grupper med belastende arbeidstidsordninger, for eksempel skift-, turnus-, natt- og søndagsarbeid, er det lovfestet en kortere ukentlig arbeidstid enn 40 timer, se arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde og femte ledd. For arbeid som drives døgnet rundt på

ukens hverdager skal alminnelig ukentlig arbeidstid ikke overstige 38 timer. Dersom arbeidet drives døgnekontinuerlig hele uken igjennom, skal den alminnelige ukentlige arbeidstiden ikke overstige 36 timer. I tariffavtalene har man gjerne krympet den alminnelige arbeidstiden ved skift- og turnusarbeid ytterligere. I Sykehusapotekene HF opererer man for eksempel med 35,5 timers uke i turnusordninger hvor ordinært arbeid utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst hver tredje søndag. Ved helkontinuerlig skiftarbeid skal den ordinære arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer i sykehusapotekene HF. Tariffavtalene har i tillegg ofte bestemmelser om tilleggsgodtgjørelse for ordinært arbeid som foregår nattetid og i helgene.

### GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ARBEIDSTIDEN

Den ordinære ukentlige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, slik at arbeidstiden enkelte uker kan være lengre og andre kortere innenfor en gitt periode på maksimum ett år. Ofte gjennomsnittsberegnes arbeidstiden over en turnusperiode som vanligvis løper over fire eller seks uker. En avtale om gjennomsnittsberegning må være inngått skriftlig og er nærmere regulert i arbeidsmiljøloven § 10-5. Selv om arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, har man likevel ikke adgang til å arbeide mer enn ni timer i døgnet eller 48 timer per uke. Eventuell overtid kommer i tillegg. Flere tariffavtaler har bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som supplerer lovbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-5. Eksempel på dette har vi blant annet i overenskomsten mellom NFF og Sykehusapotekene HF § 14. Her heter det at den

ordinære arbeidstiden ikke skal overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke inkludert spisepause i en fireukers arbeidsplan.

#### ARBEIDSTIDENS PLASSERING

Det finnes ikke regler i arbeidsmiljøloven som regulerer når på døgnet arbeidet skal foregå. Det gjør det derimot i mange tariffavtaler, og ikke minst har arbeidsgiver plikt til å opplyse om det i den individuelle arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j. I overenskomsten mellom HSH og NFF heter det at den alminnelige arbeidstid kan plasseres mellom kl. 08.00 og 21.00 på ukens fem første dager, og mellom kl. 08.00 og 18.00 på lørdager. I samme overenskomst er det også satt begrensninger når det gjelder hvor mange kveldsøktter farmasøytene kan pålegges å arbeide. Det fremgår av overenskomsten § 3 nr. 2 at arbeidstiden skal ordnes slik for den enkelte farmasøyt at arbeidstiden etter kl. 17.00 på ukens fem første arbeidsdager begrenses til høyst to ganger per uke, med mindre arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om noe annet. Plassering av arbeidstid er også regulert i overenskomsten mellom Sykehusapotekene HF og NFF. Her heter det i § 14 at arbeidstiden skal fordeles i tidsrommet mellom 07.00 og 18.00 de fem første dager i uken. Arbeid på lørdager for lørdagsåpne apotek skal fordeles i tidsrommet mellom kl. 09.00 og 13.00.

#### ARBEIDSPLAN

Arbeidsmiljøloven § 10-3 stiller krav om at den som arbeider til ulike tider på døgnet skal ha en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider vedkommende skal arbeide.

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte i virksomheten, og drøftes med de tillitsvalgte senest to uker før den iverksettes. Mange tariffavtaler krever at ny arbeidsplan skal foreligge på et tidligere tidspunkt enn det arbeidsmiljøloven krever. For eksempel i overenskomsten mellom HSH og NFF fremgår det at endringer i avtalt arbeidstidsordning bare kan skje etter at personalet ved den tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg, og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med *fire* ukers varsel. Ny arbeidstidsordning kan ikke iverksettes før utløpet av varslingsfristen på fire uker. I samme overenskomst reguleres også hva som skjer når arbeidsgiver på enkelte «aftener», for eksempel juleaften, ønsker å stenge apoteket tidligere enn normalt. Dersom arbeidsgiver ikke har tatt høyde for den reduserte åpningstiden i de ansattes arbeidsplaner, vil det føre til at de arbeidstakerne som egentlig skulle ha arbeidet når apoteket har stengt, mister en del timer i forhold til hva de egentlig skulle ha arbeidet. Arbeidsgiver kan i en slik situasjon ikke pålegge de ansatte å avspasere eller trekke de i lønn for de manglende timene. Har arbeidsgiver ikke sørget for å følge overenskomstens regler når det gjelder oppsetting/endring av arbeidsplan skal de ansatte ha de manglende timene arbeidstid godtgjort som lønnet fritid.

#### FORSKJØVET ARBEIDSTID

Begrepet forskjøvet arbeidstid brukes ikke i arbeidsmiljøloven, men forekommer i enkelte tariffavtaler hvor det er åpnet opp for at den ordinære arbeidstiden kan for-

skyves ved ekstraordinære forhold uten at arbeidsgiver behøver å ta hensyn til varslingsfristene og drøftingsplikten som ellers gjelder ved endring av oppsatt arbeidstid. Arbeidstaker mottar som regel en kompensasjon for den ulempen dette innebærer som er nærmere regulert i tariffavtalen. Som eksempel kan nevnes overenskomsten mellom NFF og Rikshospitalet. Her heter det i pkt. 14.8: «Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum 1 døgn forvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede. Hvis endring av arbeidsplan varsles senere enn 4 uker før endringen iverksettes, betraktes endringene som forskjøvet arbeidstid.» I pkt. 15.2.4 i samme overenskomst har man blitt enige om godtgjørelsen ved forskjøvet arbeidstid.

*I neste nummer av Aktuelt i arbeidslivet vil vi komme nærmere inn på retten til fleksibel arbeidstid, retten til pauser, arbeidsgivers adgang til å pålegge merarbeid og overtid samt avspaseringsordninger og adgang til å pålegge søndagsarbeid.*