

Arbeidstid, del 2

Dette er den andre og siste delen i vår artikkelserie om arbeidstid. I del 1 behandlet vi begrepet arbeidstid, hvem som kan unntas arbeidstidsbestemmelsene samt reglene om arbeidsplan og krav og frister i forbindelse med endringer i slike planer. I del 2 ser vi nærmere på blant annet retten til fleksibel arbeidstid, arbeidsgivers adgang til å pålegge merarbeid og overtid samt fleksitids- og avspaseringsordninger.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

FLEKSIBEL ARBEIDSTID

En arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven rett til såkalt «fleksibel arbeidstid» dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 nr. 3. Det er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å finne den arbeidstidsordningen som passer dem best, såfremt de holder seg innenfor de øvrige bestemmelsene om arbeidstid i loven. Begrepet «fleksibel arbeidstid» omfatter mer enn det innarbeidede uttrykket «fleksitid», jf. nedenfor. Det er tenkt på faste ordninger som går over tid, og de kan omfatte forskjellige typer organisering av arbeidstiden. I praksis kan det være tale om f.eks. avtaler om gjennomsnittsberegning som gir arbeidstaker rett til å innarbeide en fridag i uken eller hver 14. dag, eller hele friuker i tilknytning til skolens sommerferie. Fleksibel arbeidstid kan også innebære at arbeidstaker får unntak fra bedriftens gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Det er med andre ord fritt frem for partene å komme frem til arbeidstidsordninger som er tilpasset situasjonen og behovet.

FLEKSITID

Mange virksomheter har innarbeidet fleksitid som er en arbeidstidsordning der arbeidstaker (til en viss grad) selv kan avgjøre når på dagen arbeidstiden legges, og som vanligvis innebærer at arbeidstaker kan innarbeide ekstra arbeidstid som senere kan tas ut som avspasering i samråd med arbeidsgiver. I staten er det f.eks. inngått særavtale om fleksibel arbeidstid som innebærer at arbeidstaker selv bestemmer når han eller hun ønsker å legge arbeidstiden mellom kl. 07.00 og kl. 20.00, med en kjernetid mellom kl. 09.00 og kl. 14.30 da alle skal være til stede. Arbeidstiden avregnes over en periode fra tre til 12 måneder, og det kan overføres inntil 45 timer i «pluss» eller 10 timer i «minus» fra en periode til neste. Arbeidstaker kan avspasere inntil 24 hele dager i løpet av et år.

PAUSER OG ARBEIDSFRI

Arbeidsmiljøloven oppstiller krav om at arbeidstaker minimum skal ha 11 timer sammenhengende arbeidsfri mellom to hovedarbeidsøkter, og 35 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 7 dager. Når det gjelder pauser i løpet av arbeidsdagen, heter det i arbeidsmiljøloven § 10-9 at arbeidstaker minimum har rett til én pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger 5,5 timer. Dersom arbeidstiden er 8 timer eller mer, har arbeidstaker rett til en pause på minst en halv time. Spisepausen regnes som en del av arbeidstiden dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen, eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9. Her skal man være oppmerksom på at mange tariffavtaler gir ansatte bedre rettigheter til pauser enn det som fremgår av minimumsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. For eksempel fremgår det av overenskomsten mellom HSH og NFF (i private apotek) at arbeidstaker har krav på 15 minutters pause dersom den sammenhengende arbeidstiden er mellom 4 og 5 timer. Når den sammenhengende arbeidstiden utgjør 5 timer eller mer, er spisepausen 30 minutter. Pausen skal være til arbeidstakers frie disposisjon, dvs. det skal være mulig å forlate arbeidsplassen i de 30 minuttene man har pause. I en del tilfeller vil ikke dette være mulig, fordi man er alenefarmasøyt. Da har man krav på å få godtgjort en halvtime ekstra arbeidstid. Norges Farmaceutiske Forening er av den oppfatning at ev. uavviklet spisepause må legges til etter den ordinære arbeidstid, og etter omstendighetene derfor også utløser tillegg for ulempe/merarbeid/overtid.

OVERTID

Overtid og merarbeid er kun tillatt dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Man kan med andre ord ikke bruke merarbeid/overtid som en fast ordning. Med «særlig og tidsavgrenset

behov» menes det for eksempel

- 1) når utforsatte hendelser eller forfall blant de ansatte har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift
- 2) når overtidarbeid eller merarbeid er nødvendig for at anlegg/maskiner/produkter/råstoff ikke skal ta skade
- 3) uventet arbeidspress
- 4) særlig arbeidspress pga. mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger eller liknende.

Man har rett til fritak fra overtid/merarbeid dersom man kan påvise helsemessige eller vektige sosiale grunner for det. Helsemessige fritak må normalt kunne dokumenteres med legeattest. Vektige grunner vil for eksempel være behov for pass av mindre barn, henting av barn i barnehage m.v.

Arbeidsmiljøloven har videre strenge grenser for hvor mye overtidarbeid man kan pålegges å arbeide i løpet av en uke (10 t), en måned (25 t) og et år (200 t). I virksomheter med tariffavtale har arbeidsgiver og de tillitsvalgte adgang til å inngå avtale som utvider disse grensene noe, se arbeidsmiljøloven § 10-6. Merk at lovens grenser for overtidarbeid tar utgangspunkt i en arbeidsuke på 40 timer eksklusiv spisepause, slik at man ikke når grensen for maksimal pålagt overtid før man for eksempel er oppe i en 50 timers arbeidsuke. Har man en arbeidsuke som tilsvarer 37,5 timer, må man altså pålegges 12,5 timer overtid i løpet av en uke før lovens grense anses nådd.

Ved overtid, uansett om den er pålagt eller forhåndsavtalt, skal det utbetales et tillegg som minimum tilsvarer 40 % av ordinær timelønn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 11. I mange tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler er det enighet om høyere tillegg enn dette, som også regnes ut fra en samlet ukentlig arbeidstid som er kortere enn en 40 timers uke som er utgangspunktet i arbeidsmiljøloven. I overenskomsten mellom HSH og NFF regnes for eksempel arbeidstid

utover 39 timer (inkl. spisepause) som overtid, og tillegget varierer avhengig av når på døgnet og om det er hverdag eller helg at overtidsarbeidet utføres.

MERARBEID

For deltidsansatte er begrepet merarbeid viktig å kjenne til. Dersom man blir pålagt å arbeide mer enn det den avtalte stillingsprosenten skulle tilsi, snakker man om merarbeid for den delen av arbeidet som overstiger avtalt arbeidstid opp til timeantallet for en full stilling. Eventuelt arbeid utover timeantallet for en full stilling, blir å regne som overtid. Det er strenge regler for når arbeidsgiver har adgang til å pålegge merarbeid. Dette kan kun gjøres i de tilfeller hvor arbeidsgiver etter loven har adgang til å pålegge overtidsarbeid, jf. ovenfor. Når det gjelder kompensasjon for merarbeid, reguleres ikke dette av lovverket. Hvor man ikke har andre regler å forholde seg til, godtgjøres derfor merarbeidet time for time. I noen tariffavtaler, blant annet overens-

komsten mellom HSH og NFF, finner vi bestemmelser som gir arbeidstaker bedre rettigheter enn dette. I tilfeller med merarbeid regnes her hver time som en og en tredjedels time.

AVSPASERING

I arbeidsmiljøloven er det åpnet for at man ved skriftlig avtale kan bli enige om ta ut overtidstimer i arbeidsfri, time for time. Overtidstillegget er det derimot ikke adgang til å avspasere. Begrunnelsen for dette er at overtidstillegget skal virke preventivt og på den måten begrense arbeidsgivers bruk av overtid. Oppsummeringsvis kan man si at avspasering av overtid forutsetter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (det kan ikke ensidig kreves av arbeidstaker, og heller ikke pålegges av arbeidsgiver), og tillegget skal uansett alltid utbetales.

SØNDAGSARBEID

Adgangen til søndagsarbeid er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-10. I virksomheter

hvor søndagsarbeid er en del av den vanlige arbeidstidsordningen, for eksempel på vaktapotek eller ved institusjoner som Giftinformasjonen, er det relativt få problemer knyttet til dette. Ansatte som arbeider i apotek som vanligvis har søndagsstengt, har imidlertid opplevd å bli pålagt å arbeide de tre siste søndagene før jul, og en del opplever dette som belastende. Faste utsalgssteder kan holde åpent de tre siste søndagene før julaften mellom kl. 14 og kl. 20 etter lov om helligdager og helligdagsfred § 5. I den grad det er adgang til å holde utsalgsstedet åpent, er det etter arbeidsmiljøloven også adgang til å pålegge ansatte å arbeide. Arbeidsgiver bør imidlertid sørge for at dette ikke gjennomføres ved bruk av overtid, men at arbeidsplanen endres med fire ukers varsel i henhold til overenskomsten, ev. har en egen desemberturnus som rullerer fra år til år.

Mer informasjon finnes på www.arbeidstilsynet.no.