



Regler om arbeidstid og ferie

Aktualitet - mål

- Både arbeidstid og ferie er svært praktiske emner
- Begge emnene er relativt detaljert regulert i lovgivningen
- Vår erfaring er likevel at mange – både arbeidsgivere og arbeidstakere – er usikre på regelverket og har mange spørsmål
- Reglene om arbeidstid åpner for fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstaker, men er samtidig svært kompliserte. Det er derfor viktig å ha god kunnskap om reglene
- Regnskapsførere sitter tett på kunden og får god kunnskap om kundens virksomhet, noe som gir et godt grunnlag for løpende rådgivning til kunden
- Målet med kurset er å øke regnskapsføreres kompetanse på regelverket knyttet til arbeidstid og ferie

Kursinnhold

- Regler om arbeidstid
 - Alminnelig arbeidstid
 - Gjennomsnittsberegning
 - Overtid
 - Søndags- og nattarbeid
 - Unntak
- Ferie
 - Feriens lengde
 - Feriefastsetting
 - Tiden for ferie
 - Ferieavvikling i oppsigelsestid
 - Ferieavvikling under sykdom og permisjoner
 - Feriepenger



Arbeidstid

Innledning

- Arbeidstid er den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver
 - Uttrykket «står til disposisjon for» forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen
 - Omfatter både den tid arbeidstakeren faktisk utfører arbeid og den tid hvor arbeidstakeren er på arbeidsstedet og til disposisjon for arbeidsgiver med forpliktelse til å utføre arbeid
 - Reise til og fra arbeid regnes ikke som arbeidstid, jf. Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)
- Arbeidsfri er den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver
 - Omfatter den tid hvor arbeidstaker ikke pålegges noen plikter eller tjeneste
 - Arbeidstaker skal kunne disponere den arbeidsfrie perioden fritt og kan i utgangspunktet ikke pålegges noen form for tjeneste i denne perioden

Arbeidstidsordninger

- Ordningene skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn
 - Arbeidstidsordningene skal være fullt forsvarlige
- Rett til fritak for arbeidstidsordningen for arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten
 - Arbeidstakeren har av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner behov for det
 - Fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- Rett til fleksibel arbeidstid
 - Forutsetter at dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- Rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det
 - Forutsetter at dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

Alminnelig arbeidstid

- Lovens grenser for alminnelige arbeidstid er:
 - 9 timer i løpet av 24 timer
 - 40 timer i løpet av 7 dager
- For grupper med belastende arbeidstidsordninger, f.eks. skift-, turnus-, natt- eller søndagsarbeid, er det fastsatt kortere ukentlig arbeidstid:
 - 38 timer i løpet av 7 dager (for arbeid som drives døgnet rundt på ukens hverdager)
 - 36 timer i løpet av 7 dager (for arbeid som drives døgnet rundt, hele uken gjennom)
- Kortere alminnelig arbeidstid kan avtales gjennom tariffavtale, f.eks. 37,5 timer per uke
- For enkelte typer tjenester kan den alminnelige arbeidstiden utvides, f.eks. ved arbeid av passiv karakter

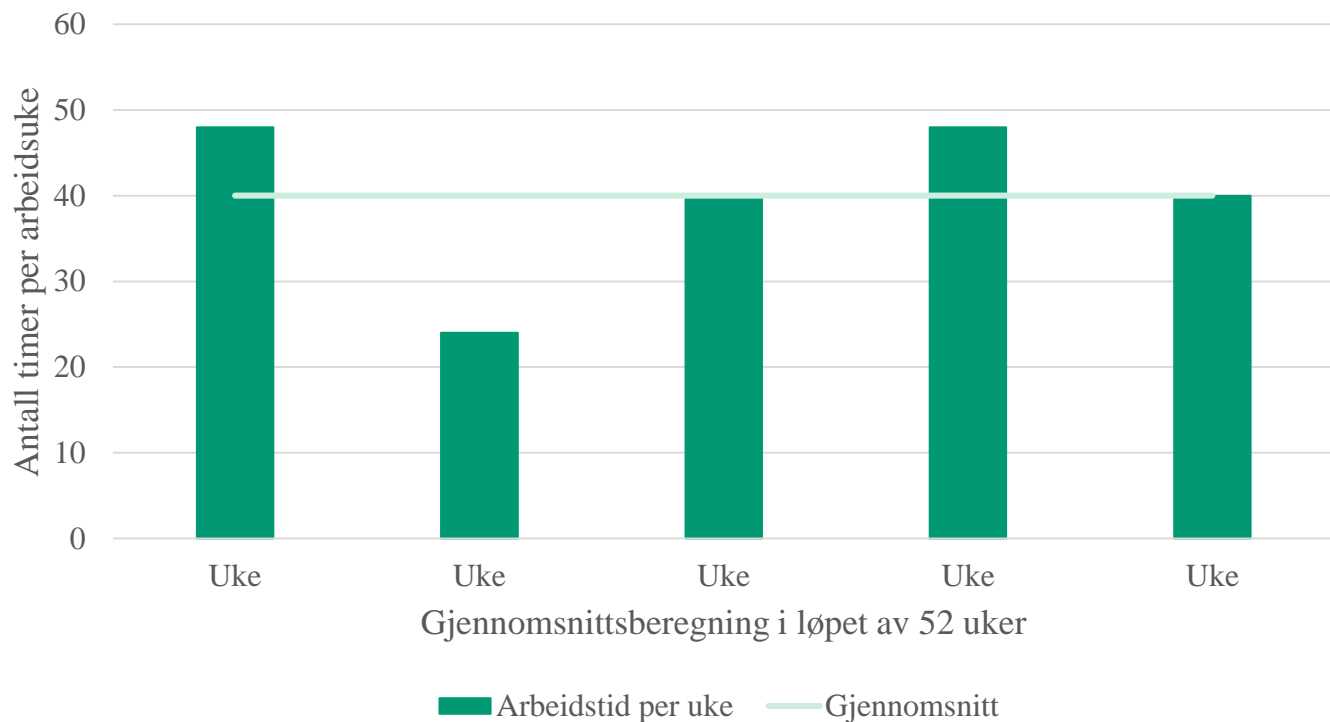
Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

- Åpner for en annen fordeling av arbeidstiden, som gjør at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid, mot tilsvarende mindre i andre perioder
- OBS: Arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige lovens (eller tariffavtalens) grenser
- Skal avtales skriftlig
 - Med den enkelte ansatte
 - Med tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale
 - Samtykke fra Arbeidstilsynet
- Merk at avtale om gjennomsnittsberegnes ikke kan inngås med arbeidstakere som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid - grenser

- Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (maks 52 uker)
 - 10 timer i løpet av 24 timer
 - 48 timer i løpet av 7 dager
 - Grensen på 48 timer i løpet av 7 dager kan gjennomsnittsberegnes over åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen uke
- Avtale med tillitsvalgte i tariffbunden virksomhet (maks 52 uker)
 - 12,5 timer i løpet av 24 timer
 - 48 timer i løpet av 7 dager
 - Grensen på 48 timer i løpet av 7 dager kan gjennomsnittsberegnes over åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen uke
- Samtykke fra Arbeidstilsynet (maks 26 uker)
 - 13 timer i løpet av 24 timer
 - 48 timer i løpet av 7 dager
 - Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over åtte uker

Alminnelig arbeidstid med gjennomsnittsberegning etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker



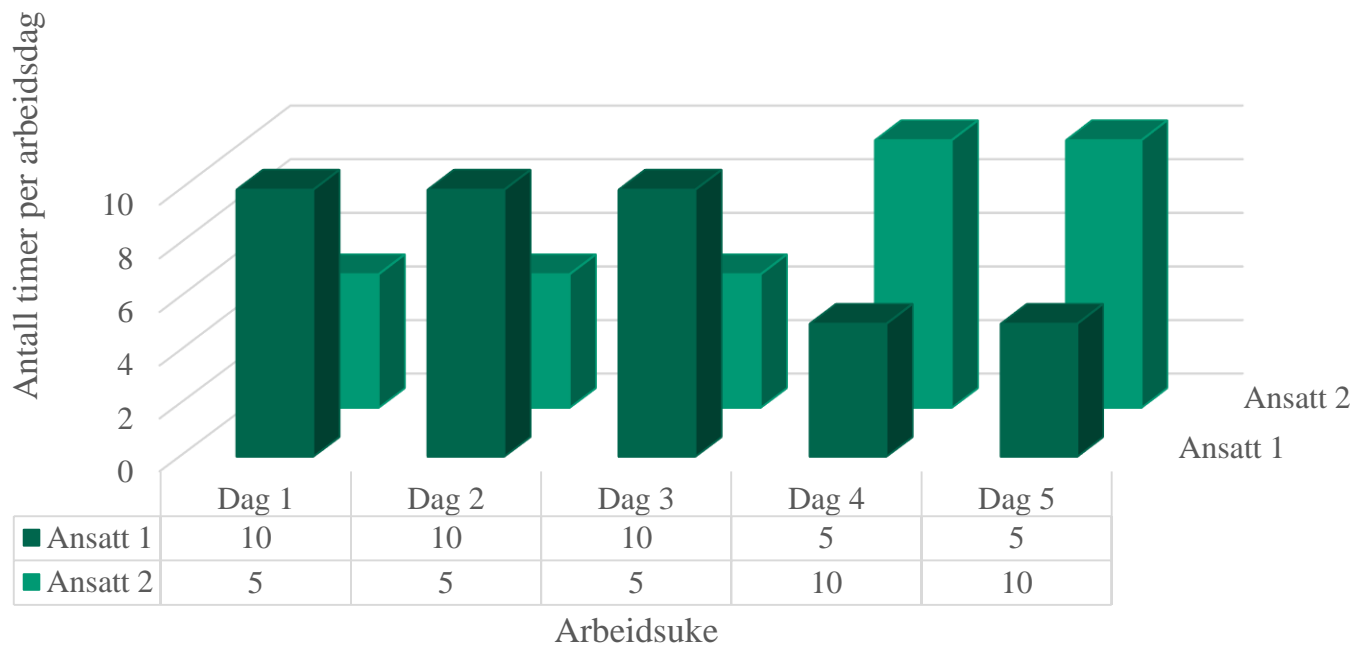
For en periode på 52 uker kan arbeidstiden fordeles slik:

- 10 timer i løpet av 24 timer
- 48 timer i løpet av 7 dager

Gjennomsnittlig arbeidstid i perioden på 52 uker må likevel ikke overstige lovens grenser for alminnelig arbeidstid:

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

Konkret eksempel med gjennomsnittsberegning



Faktum:

Bil 1 skal kjøre mellom kl. 06.00 og kl. 21.00 mandag til fredag.

Bilen kjøres skiftvis av to ansatte som arbeider enten mellom 06.00-16.00 eller 16.00-21.00.

Overtid - generelt

- Arbeid utover avtalt arbeidstid, dvs. utover lovens grenser for alminnelig arbeidstid
- Skal kun foretas hvis det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov
- Eksempler
 - Uforutsette hendelser eller fravær blant ansatte har forstyrret eller truer med å forstyrre den daglige driften
 - Uventet arbeidspress
 - Særlig arbeidspress på grunn av sesongmessige svingninger eller mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse

Overtid - grenser

- Generell adgang til pålegg fra arbeidsgiver
 - 10 timer i løpet av 7 dager
 - 25 timer i fire sammenhengende uker
 - 200 timer innenfor en periode på 52 uker
- Adgang til å avtale med tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale
 - 20 timer i løpet av 7 dager
 - 50 timer i fire sammenhengende uker
 - 300 timer innenfor en periode på 52 uker
- Adgang til ytterligere fleksibilitet etter tillatelse fra Arbeidstilsynet
 - 25 timer i løpet av 7 dager
 - 200 timer i løpet av en periode på 26 uker

Overtidsbetaling

- Ved overtidsarbeid har arbeidstaker krav på et tillegg på minst 40 % av avtalt timelønn for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden
- Plikten til å betale overtidstillegg gjelder uavhengig av om vilkårene for å avtale overtid ikke er oppfylt og uavhengig av om overtid er pålagt av arbeidsgiver eller frivillig av arbeidstaker
- Arbeidstaker kan ikke fraskrive seg retten til overtidsgodtgjørelse ved avtale
- Overtidstimene kan avspaseres, men overtidsgodtgjørelsen skal alltid utbetales
- Det er ikke adgang til å avtale et lavere overtidstillegg enn 40 %
- Tariffavtaler fastsetter ofte bedre rettigheter, f.eks. overtidstillegg på 50 %

Grenser for samlet arbeidstid

- Samlet arbeidstid, dvs. summen av alminnelig arbeidstid og overtidsarbeid, skal ikke overstige
 - 13 timer i løpet av 24 timer
 - 48 timer i løpet av 7 dager
 - Kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, men samlet arbeidstid skal ikke overstige 69 timer i noen uke

Daglig og ukentlig arbeidsfri

- Arbeidstaker har krav på minst
 - 11 timer sammenhengende fritid i løpet av 24 timer
 - 35 timer sammenhengende fritid i løpet av 7 dager
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan avtale en kortere arbeidsfri periode, men ikke kortere enn
 - 8 timer daglig
 - 28 timer ukentlig
 - Forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder
- Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder

Pauser

- Arbeidstaker har rett til minst én pause når den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time
- Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstiden er minst åtte timer
- Hvis arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsplassen i pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som arbeidstid
- Dersom arbeidet varer mer enn to timer utover den alminnelige arbeidstid, har arbeidstaker rett til pause på minst en halv time
 - Regnes som arbeidstid

Søndagsarbeid

- Fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag
- Fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før en virkedag jul-, påske- og pinseaften
- Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig
 - Vurdering av om søndagsarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov
 - Må vurderes opp mot hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov
- Drøftingsplikt før slikt arbeid iverksettes
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan inngå skriftlig avtale om slikt arbeid hvis det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov

Nattarbeid

- Arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00.00 og kl. 06.00
- Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig
 - Vurdering av om nattarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov
 - F.eks. i virksomhet for syke- og pleiehjem, barnehager og liknende
- Drøftingsplikt før slikt arbeid iverksettes
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale kan inngå skriftlig avtale om slikt arbeid hvis det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov

Lovendring fra 1. juli 2017

- Gjelder nattarbeid (kl. 21.00 til kl. 06.00)
- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00
- Avtalen skal gjelde for et enkelt tilfelle, for en tidsbegrenset periode, eller være en fleksitidsavtale
- Lovendringen innebærer at arbeidstaker på eget initiativ kan utføre arbeid i det aktuelle tidsrommet, men gir ikke arbeidsgiver rett til å pålegge slikt arbeid
- Endringen påvirker ikke de maksimale grensene for alminnelig arbeidstid

Unntak

- Arbeidstidsreglene gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere, men det er gjort unntak for to grupper av ansatte:
- Ansatte i ledende stilling
 - Overordnede stillinger med klare lederfunksjoner
 - Stort ansvar i virksomheten
 - Kan i særlig grad treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten
 - Kan selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og i stor grad styre arbeidstiden
- Ansatte i særlig uavhengig stilling
 - Arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger
 - Prioriterer selv sine oppgaver
 - Bestemmer selv hva de skal gjøre og hva som skal delegeres til andre
 - Bestemmer selv når og hvordan arbeidet skal utføres
- Innebærer at arbeidstidsreglene ikke kommer til anvendelse



Ferie

Rett og plikt til å avvikle ferie

- Arbeidstaker har rett og plikt til å avvikle full ferie, også ved skifte av arbeidsgiver
- Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstakerne avvikler full ferie – kan bli erstatningsansvarlig
- Arbeidstaker kan likevel nekte å ta ferie hvis feriepengene opptjent hos nåværende og/eller tidligere arbeidsgiver ikke dekker lønnsbortfallet under ferie
- Arbeidstaker kan derimot ikke nekte å ta ferie hvis virksomheten stanser driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling

Feriens lengde

- Etter ferieloven har alle arbeidstakere krav på minst 25 virkedager ferie hvert kalenderår
- Virkedager = Hverdager inkludert lørdager, dvs. alle dager unntatt søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager
- Arbeidstakere har derfor krav på fire uker og én dag ferie
- Fem uker ferie i tariffbundne virksomheter
- Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på én uke ekstra ferie
- Arbeidstaker som tiltrer senest 30. september i ferieåret har rett til full ferie. Arbeidstaker som tiltrer senere har rett til 6 virkedager
- Arbeidstaker kan kreve ferie uavhengig av opptjening av feriepengene

Feriefastsetting

- Fastsetting av ferie og oppsetting av ferielister skal drøftes i god tid før ferien
- Arbeidstaker kan kreve å få beskjed om feriefastsettingen senest to måneder forut for ferien
- Arbeidsgiver har rett til å endre feriefastsettingen hvis dette er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser
 - Den uforutsette hendelsen vil skape vesentlige driftsproblemer
 - Stedfortreder kan ikke skaffes
 - Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som en følge av en omlegging av ferien

Tidspunkt for avvikling av ferie

- Arbeidstaker har krav på tre uker (18 dager) ferie i hovedferieperioden 1. juni til 30. september
 - Gjelder ikke for arbeidstaker som tiltrer etter 15. august i ferieåret
- Arbeidstaker kan kreve at restferien tilsvarende 7 virkedager gis samlet innenfor ferieåret

Overføring av ferie

- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår
- Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales
- Dersom det ved ferieårets slutt står igjen flere feriedager enn det kan avtales overføring av, skal også disse dagene overføres til neste ferieår – ellers foreligger det brudd på ferieloven

Sykdom i ferien

- Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret
 - Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag før ferien
- Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret
 - Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt

Ferie under fødselspermisjon mv.

- Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger
- Arbeidstaker kan kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger
- Hvis permisjonstid faller sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie som er blitt omfattet av permisjonstiden

Ferie i oppsigelsestiden

- Ved oppsigelse fra arbeidsgiver kan ikke arbeidsgiver legge ferien i oppsigelsestiden uten arbeidstakerens samtykke
 - Unntak hvis oppsigelsesfristen er tre måneder eller lengre
- Arbeidstaker kan motsette seg at allerede fastsatt ferie avvikles i oppsigelsestiden
- Tiden for fastsatt ferie kan ikke endres på grunn av oppsigelse uten arbeidstakers samtykke, med mindre det er nødvendig
- Arbeidstaker kan kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunkt ikke er mulig å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret
- Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling etter 15. august, kan ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september

Ny jobb

- Rett og plikt til å avvikle ferie selv om man begynner i ny jobb
- Krav om ferie hos ny arbeidsgiver forutsetter kun at arbeidstaker ikke har avviklet full ferie hos tidligere arbeidsgiver
- For at arbeidsgiver skal kunne kreve at arbeidstaker avvikler ferie, må arbeidstaker ha opptjent feriepengene forrige år

Feriepenger (I)

- Ferie er i utgangspunktet fritid uten lønn. Hensikten med feriepenger er å erstatte lønnsbortfallet under ferien
- Feriepenger opptjenes året før ferien skal avvikles (**opptjeningsåret**)
- **Ferieåret** er det kalenderåret ferien avvikles
- Feriepenger beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret (**feriepengegrunnlaget**)
- Hvis man ikke har arbeidet forutgående år vil man ha rett til ferie, men ikke feriepenger

Feriepenger (II)

- Feriepengene skal være minimum 10,2 % av feriepengegrunnlaget
 - Arbeidstakere over 60 år har rett på minimum 12,5 %
- Feriepengegrunnlaget: Arbeidsvederlag som er opptjent i opptjeningsåret
 - Omfatter ethvert vederlag i penger for utført arbeid, som lønn, bonus, akkordlønn, skifttillegg, lønn under reiser, overtidsgodtgjørelse, provisjon o.l.
 - Omfatter ikke utbetalinger som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji m.v.
 - Omfatter ikke feriepenger utbetalt i opptjeningsåret, andel av nettoutbytte m.v.
- Hvis man ikke har arbeidet forutgående år vil man ha rett til ferie, men ikke feriepenger

Feriepenger (III)

- Feriepenger skal i utgangspunktet utbetales ved siste vanlige lønningssdag før ferien
- I praksis utbetales likevel feriepenger ofte i en bestemt måned, f.eks. juni
- Merk at feriepenger ikke skal utbetales for ferie som ikke er avviklet eller overført til påfølgende ferieår



Oppsummering

Oppsummering

- Reglene om arbeidstid og ferie er kompliserte og vanskelig å få oversikt over
- Arbeidstidsreglene har de siste årene blitt mer fleksible og gir både arbeidsgivere og arbeidstakere muligheter til tilpasninger og en annen fordeling av arbeidstiden enn normalsituasjonen
- Manglende kunnskap om regelverkene kan få store konsekvenser både for arbeidsgivere og arbeidstakere
- Det er viktig å ha god kunnskap om regelverkene, både for å unngå å trå feil og for å kunne benytte reglene på best mulig måte
- Et bevisst forhold til reglene vil kunne være ressursbesparende for virksomheter

Takk for oppmerksomheten!

Kontakt detaljer:

Ida Sandbakken - Brækhus Advokatfirma DA

Web: www.braekhus.no

Epost: sandbakken@braekhus.no

Mobil: 41 93 41 69