

Per Arne Larsen

ARBEIDS MILJØ LOVEN

kommentarer • praksis • veiledning

Gyldendal Akademisk

Lov- og avtaleverk

- Overtid
- Avspasering
- Fritak jamfør helsemessige/sosiale omsyn
- Tillitsvald si rolle

Lov- og avtaleverk

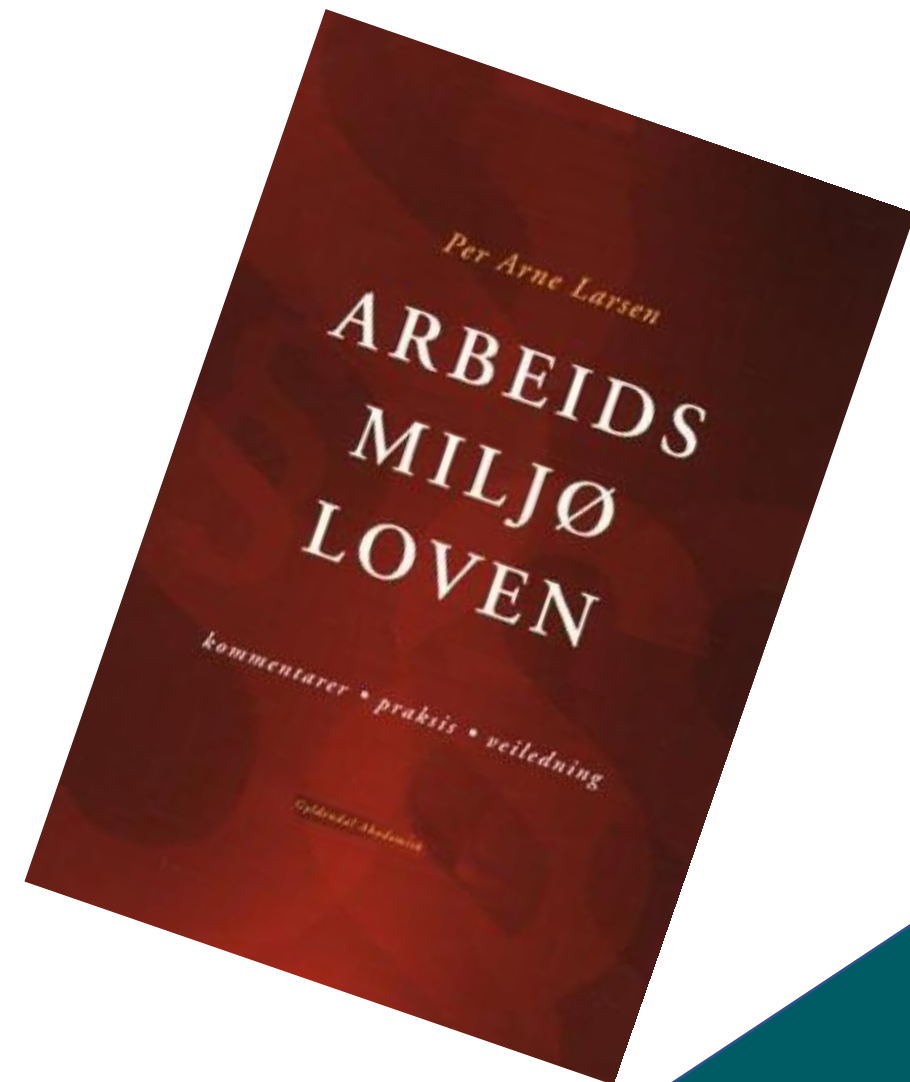
Overtid

- **AML 10-6 Overtid**
- (1) Arbeid utover **avtalt arbeidstid** må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.
- (2) Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidarbeid.
- (3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Overtid § 10-6.

Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

- Så lenge vekentleg arbeidstid ikkje overstig 40 timar (AML [§10.4](#)), eller dagleg 9 timer, kan møta planleggast innanfor AML sin grense for alminnelig arbeidstid
- Det skal likevel betalast overtidstillegg for differansen mellom 37,5 t (vår tariffesta arbeidstid) og 40 timar.
- Ein kan skriftleg avtale overtidsarbeid inntil 20 timar i løpet av 7 dagar (AML § 10.6-4)
- Dei fleste tariffavtalar har pressisert at ein har rett på overtidsbetalt når ein arbeidar utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag. (PBL, KS, Norlandia og FUS)



Kva utløyser overtid i barnehagen?

«*Ordinær arbeidstid er 37,5 timer pr. uke*»

Må jobbe lengre dag grunna sjukdom i personalet	Overtid
Må komme tidlegare på jobb og gå ut oppsett vakt	Overtid
Må vere på avdeling i planleggingstida/Ubunden tid	Overtid
Kveldsmøte	Overtid
Flytting av vakt	Overtid eller skyvd arbeidstid
Sommaravslutning	Overtid
Møter med eksterne aktørar etter endt arbeidsdag	Overtid

Per Arne Larsen

ARBEIDS MILJØ LOVEN

kommentarer • praksis • veiledning

Gyldendal Akademisk

Avspasering

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

(AML § 10.6.12)

- Utbetaling av overtidstimer er hovedregelen (AML § 10.6.11), så kan ein avtala anna
- Overtidstillegget skal alltid utbetalast

Spørsmål og svar om avspasering:

- Kan tillitsvald inngå avtale om avspasering for sine medlemmer?
- Kan styrar bestemme når eg skal avspasere?
- Kan eg sjølv krevje å få avspasere når eg vil?
- Kan arbeidsgjevar stryke mine avspaseringstimar dersom eg ikkje brukar dei innan tidsfristen?
- Kan eg velgje å få overtida utbetalt?
- Kan styrar bestemme at vi berre kan ha eit visst antal timar i potten?

Å ha eit trygt og
helsefremjande
arbeidsmiljø

AML § 10-6

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Case 1

Den 16. mai 2018 ble A pålagt overtid fra kl. 22.00-00.00. Han ba om fritak fra overtidarbeidet, da han ønsket å spise frokost med familien dagen etter. Senere informerte han om at årsaken også var at han også ønsket å gå i barnetog dagen etter med sin 3 år gamle datter. Arbeidsgiver avslo kravet om fritak fra overtidarbeid, og opplyste at den oppgitte begrunnelsen ikke var tilstrekkelig for å innvilge fritak fra pålagt overtidarbeid. Arbeidstaker dro fra jobb kl. 22.00.

11. Juni får arbeidstaker skriftleg advarsel for å ha nektet å etterkomme arbeidsgjevar sitt pålegg om overtidarbeid.

Saka vart sendt tvisteløysingsnemnda ved e-post 06. juli 2018

§ 10-13.Tvisteløsning

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i [§ 10-2](#) andre, tredje og fjerde ledd og [§ 10-6](#) tiende ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#).

Casearbeid

Arbeidstakers merknad:

Arbeidstaker hadde rett til fritak fra overtidsarbeid, da han skulle spise frokost og gå i tog med sin 3 år gamle datter 17.mai. De oppgitte sosiale hensyn er innenfor rammene av arbeidsmiljøloven § 10-6, og er et tilstrekkelig grunnlag. Det foreligger dermed ikke grunnlag for advarselen. Unnlatelsen av å utføre overtidsarbeidet førte ikke til ødleggelse av råstoff eller at produkter kunne ta skade.

Arbeidsgjevers merknad:

- Såg det som naudsynt å pålegge overtid i dette tidsrommet
- For å forhindre brot på overtidsbestemmelsane for andre tilsette var det A og ei gruppe andre som måtte jobbe.
- Nødvendigheita av overtida var drøfta med tillitsvalde.
- Arbeidet kunne ikkje venta til ein annan dag då utfordringane berre vart forskyve og råvarar vart forspilt
- Arbeidsgjevar hevdar at det å skulle ete frukost med familien ikkje er tilstrekkeleg sosial grunn til å bli fritatt frå overtidsarbeid. Dette er heller ikkje i same tidspunkt. Overtida er kvelden/natta før.
- Informasjon om at arbeidstakar skulle gå i barnetog med si dotter på 3 år, kom i ettertid. Og arbeidsgjevar framhevar at barnet er utanfor skolepliktig alder og slik sett ikkje må møte tidleg på ein skule. Overtid på tidspunktet ville heller ikkje ha hindra A i å delta i ein større familiesamankomst på 17.mai.

Refleksjonsoppgåve

Kva trur de vart utfallet av saka?

Argumenter for dykkar meining?

Svar frå tvisteløysingsnemnda

Spørsmålet i denne saken blir dermed om det forelå vektige sosiale grunner som tilsa at A skulle fritas fra arbeid utover avtalt arbeidstid den 16. mai 2018.

Nemnda har kommet til at arbeidstakers begrunnelse for fritak ikke oppfyller vilkåret om vektige sosiale grunner. Etter nemndas syn kan ikke et ønske om å delta på frokost med familien innebære vektige sosiale grunner i bestemmelsens forstand, selv om det gjaldt 17. mai. Arbeidstakers ønske om å gå i 17. mai tog med barn, ble arbeidsgiver først gjort oppmerksom på 18. mai, og kan derfor ikke vektlegges i vurderingen arbeidsgiver gjorde den 16. mai. Begrunnelser som vil kunne påberopes av et stort antall arbeidstakere vil, om de aksepteres som vektige sosiale grunner, i for stor grad beskjære arbeidsgivers adgang til å pålegge overtid. Videre legges det vekt på at tidsperioden for den pålagte overtiden ikke forhindret arbeidstaker fra å delta på frokost og barnetog neste dag.

Det fremgår videre av bestemmelsen at arbeidsgiver også ellers plikter å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Arbeidsgiver har opplyst at overtiden ble pålagt for å forhindre brudd på bestemmelser vedrørende overtid for andre medarbeidere, og at en utsettelse av arbeidet kunne medføre skade på råvarer som melk og lignende. Nemnda har ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers opplysninger og vurderinger på dette punktet, og legger derfor til grunn at arbeidet ikke kunne utsettes eller utføres av andre.

Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker ikke hadde rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid på grunn av vektige sosiale grunner.

Case 2

Fredag den 3. mars 2017 ble A pålagt overtidsarbeid i ett ekstra døgn som følge av manglende bemanning for helgen 3.-5. mars 2017. Dette kom av at flere ansatte ble syke samtidig som en del ansatte hadde fått fri i forbindelse med vinterferien. A hadde imidlertid et sykt barn som kort tid før hadde vært innlagt på sykehus, og nektet derfor overtid og forlot arbeidsstedet. Barnet hadde åpen retur til sykehus.

Arbeidsgiver ila A skriftlig advarsel for ordrenekt på bakgrunn av denne hendelsen 10. mars 2017

A har fremlagt legeerklæring som bekrefter at barnet var syk fra søndag 26. februar 2017 til søndag 5. mars 2017 og at barnet ble undersøkt på sykehus 1. mars 2017.

Case 2

Arbeidstakers merknad: Til realiteten i saken anfører A at han hadde rett til fritak fra overtidssarbeid den aktuelle dagen på grunn av sitt barns sykdom. Barnet på 4 år hadde vært syk i seks dager og ble innlagt på sykehus på kvelden den 1. mars etter to besøk hos legevakten. Barnet ble utskrevet med åpen retur samme kveld. Hans samboer som hadde vært hjemme med sykt barn i flere dager var sliten og de har i tillegg et barn på halvannet år. Reiseavstanden mellom jobb og hjem er to timer.

Det anføres avslutningsvis at arbeidsgiver fikk dekket opp vaktene av andre arbeidstakere uten store problemer.

Case 2

Arbeidsgjevars merknader:

Subsidiært anføres det at det ikke forelå vektige sosiale grunner for fritak fra overtid når barnets mor var hjemme med barna på det aktuelle tidspunktet. Det bestrides ikke at det forelå sosiale grunner, men at disse ikke kan anses som vektige så lenge barnets mor hadde fri og barnets situasjon var stabil. Arbeidsgiver anfører at arbeidsgivers behov for sikre ungdommene et forsvarlig og trygt tilsyn veier tyngre enn As sosiale grunner i dette tilfellet. Det anføres i tillegg at barnas besteforeldre også bor i nærheten og dermed kunne avlaste mor dersom det var behov for det. Det anføres at et fritak etter arbeidsmiljøloven § 10-6 (10) bør være vesentlig mer begrunnet enn fri etter § 12-9 ved barns sykdom og at begge foreldre ikke har juridisk rett til å være hjemme med barna samtidig.

Arbeidsgiver anfører at det forelå en ekstraordinær situasjon i vinterferien 2017. Flere ansatte hadde fått innvilget fri og var på ferie. Det hadde videre vært inntak av tre nye ungdommer forut for ferien. Det var satt inn tilstrekkelig antall vikarer og det var tilstrekkelig faste miljøterapeuter for å ivareta trygghet og stabilitet. Søndagen før måtte imidlertid en av de fast ansatte hjem på grunn av akutte helseproblemer.

Det anføres at den fremlagte legeerklæringen gjelder for perioden 26. februar 2017 til 5. mars 2017, mens tvisten gjelder fritak den 4. mars 2017 fra klokken 10.

Twistenemndas svar

Nemnda anser at syke barn ligger i kjernen av det bestemmelsen er ment å ivareta. Selv om mor i denne saken var hjemme med barnet, har nemnda lagt avgjørende vekt på at barnet nylig hadde vært innlagt på sykehus, hadde vært syk over en periode og at det forelå usikkerhet knyttet til barnets helsetilstand. Nemnda anser at foreldrenes behov for å være sammen og avlaste hverandre i en slik uavklart situasjon for barnet tilsier at det forelå "viktige sosiale grunner«

Det anses heller ikke som relevant å ta inn i vurderingen hvor besteforeldrene er bosatt da det ikke foreligger noen opplysninger om hvorvidt disse var tilgjengelige for barnepass eller avlastning.

Konklusjon A hadde i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 (10) rett til å bli fritatt fra overtidarbeid den 3. mars 2017.

Tillitsvald si rolle

Drøfte bruken av overtid/meirarbeid:

Målet må vere å lage eit godt system i barnehagen

- Klare rammer, kartlegging av frivilligheit
- Vikar framfor overtid? Omsynet til barna, omsynet til dei tilsette
- Innsikt i barnehagen sin økonomi

Fritak frå overtid, bistå medlemmer