

# Avspasering i barnehagene - hvilke regler gjelder?

Informasjonen her er hentet fra en artikkel skrevet av Utdanningsforbundet Levanger

Følgende reglene gjelder, uansett om du jobber i en privat eller i en kommunal barnehage

1. Bruken av såkalt avspasering er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-6 (12).

Der står det følgende: «*Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt*». Loven sier her at arbeidsgiver (styrer) og den enkelte arbeidstaker sammen kan avtale at de arbeidede overtidstimer ta ut i form av arbeidsfri (avspasering). En avtaleinngåelse forutsetter enighet mellom partene.

2. Avspaseringsbegrepet...

...brukes ofte i ulike sammenhenger, men er i lov og tariffavtaler knyttet opp mot overtidsarbeid. Hovedregelen er at overtidsarbeid godtgjøres med timelønn + et overtidstillegg. Utgangspunktet er likevel at arbeidede overtidstimer skal utbetales. Det betyr at du som arbeidstaker når som helst kan be om å få oppsparte overtidstimer utbetalt.

3. **Overtidstillegget** skal i alle tilfeller utbetales, og i de fleste tariffavtaler ligger tillegget på 50 %.

Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-6 (11): «For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.». Dersom du velger å få betaling for timene i stedet for arbeidsfri, får du altså betaling for de timene du har jobbet overtid + 50 %.

4. Paragraf 10-6 (12) sier at det er overtidstimer som kan tas ut som arbeidsfri.

Arbeidsgiver kan altså ikke pålegge deg som arbeidstaker å avspasere oppsparte overtidstimer på noen bestemte tidspunkt, eller at du i det hele tatt skal «ta ut» overtidstimer ved avspasering. Du kan heller ikke kreve å få avspasere oppsparte overtidstimer.

5. Loven sier at avtale om avspasering skal inngås skriftlig<sup>1</sup>.

Erfaringen er at dette sjelden skjer, men en muntlig avtale er i utgangspunktet like bindende som en skriftlig. At dette handler om en avtaleinngåelse innebærer at

---

<sup>1</sup> I kommunen registreres timene i vaktboka i Visma ressursstyring. Timene er registrert, men der avklares det ikke om man ønsker alle timene i lønn eller timer/overtidstillegg og når man skal evt avspasere timene.

arbeidsgiver ikke uten videre kan bryte avtalen ved å kalle deg tilbake/avlyse avspaseringen.

6. Når du gjør en avtale om å jobbe overtid, kan/skal du i utgangspunktet også avtale om du skal ha kompensasjonen utbetalt i lønn eller timer/overtidstillegg. Samtidig skal du i egentlig også avtale når timene skal avspaseres.
7. De timene du har spart opp «forsvinner» ikke dersom arbeidsgiver har satt en frist for å ta dem ut i arbeidsfri, og du ikke har fått tatt dem ut. Da skal du ha betaling for disse timene.

#### **Noen betraktninger til slutt:**

Vi vet at muligheten til å avspasere oppleves som et gode blant mange ansatte i barnehagene, og det kan også være en fordelaktig løsning for arbeidsgiver. Derfor mener vi at alle parter vil være tjent med å ha et godt samarbeid omkring dette, og et slikt samarbeid kan en etablere ved at tillitsvalgt og styrer drøfter seg fram til løsninger.

Samtidig er det viktig å være klar over at felles ordninger ikke kan fjerne den enkelte sin rett til å få overtidstimene utbetalt! (Altså at all overtid utbetales som lønn, time for time pluss overtidstillegget. Da ikke avspasering)