



FLEKSIBEL ARBEIDSTID

SAMMENDRAG

Oversikt over forskjellige regler for fleksibel arbeidstid og klageordning.

Innhold

Fleksible arbeidstidsordninger	2
En ulempe for virksomheten?.....	2
Fremgangsmåte.....	2
Tvisteløsning	2
Tariffavtalene - de tillitsvalgtes rolle	3
Avgrensning mot overtid.....	3
Fleksitidsavtaler.....	3

Fleksible arbeidstidsordninger

Fleksible arbeidstid er et gode for arbeidstakere, som er ment å gjøre det enklere å kombinere jobb med privatlivets forpliktelser. NFF får regelmessig spørsmål om fleksibel arbeidstid, fleksitidsavtaler og hvordan ordningene kan brukes.

Bestemmelser om fleksibel arbeidstid følger to spor:

- individuell rett etter arbeidsmiljøloven
- rett etter tariffavtale eller kollektiv ordning

Fleksibel arbeidstid er en rettighet alle arbeidstakere har etter bestemmelser i [arbeidsmiljøloven](#) § 10-2 (3) om arbeidstidsordninger:

«Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

Hensikten er å imøtekomme arbeidstakernes ønske om større innflytelse over egen arbeidstid.

Avtale om fleksitid kan være én form for fleksibel arbeidstid. Ordningen gir arbeidstakeren mulighet til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, innenfor visse rammer. Fleksitid kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid, som så kan avspaseres på et senere tidspunkt, i samråd med arbeidsgiver.

En ulempe for virksomheten?

Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid er betinget av at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hva som er en vesentlig ulempe, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

I noen virksomheter vil det være vanskelig å gjennomføre fleksibel arbeidstid. Eksempler på dette kan være tjenesteytende virksomhet hvor de ansatte må være til stede av hensyn til brukerne.

Det er ikke nok å påvise en generell ulempe. Ulempene må være forholdsvis betydelige for at arbeidstaker skal kunne nektes fleksibel arbeidstid. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å påvise at slik vesentlig ulempe foreligger. Arbeidsgiver er under enhver omstendighet forpliktet til å forsøke å legge forholdene til rette slik at ulempene blir minst mulig.

Fremgangsmåte

Arbeidstakere som ønsker fleksibel arbeidstid, må ta dette opp med arbeidsgiver, enten muntlig eller skriftlig. Avtale om fleksibel arbeidstid skal komme frem av den skriftlige arbeidsavtalen. Ved utarbeidelse og endringer i arbeidsavtalen har arbeidstaker rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant.

Tvisteløsning

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om det foreligger rett til fleksibel arbeidstid, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø kravet fra arbeidstaker. Tvisteløsningsnemnda er nøye på at fristen overholdes.

På [Arbeidstilsynets nettsider](#) finner du mer informasjon om fleksibel arbeidstid. Du kan lese mer om temaet på [tvisteløsningsnemndas nettsider](#). Der finner du også anonymiserte vedtak fra nemnda, blant annet et vedtak som gjelder en fysioterapeut.

Tariffavtalene – de tillitsvalgtes rolle

De fleste tariffområdene har bestemmelser om fleksibel arbeidstid. Mens arbeidsmiljøloven gjør fleksibel arbeidstid til en individuell rett, fastsetter tariffavtalene det i avtaler inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Det er ulike måter dette er regulert på.

I Oslo kommune er avtalen tatt inn som en del av Overenskomsten, Dokument 25, Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune.

I tariffområdet stat er bestemmelsene om fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsatt i særavtale mellom departementet og hovedsammenslutningene.

KS, kommunenes interesseorganisasjon, omtaler punkter som bør være med i retningslinjer for fleksibel arbeidstid i Kommunenes Personelhåndbok, mens hovedtariffavtalen § 4.5 sier at eventuell innføring av fleksibel arbeidstid fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte. Tilsvarende bestemmelser er nedfelt i landsoverenskomstene til Virke.

Den sentrale avtalen inngått mellom NFF og Spekter har ingen bestemmelser om fleksibel arbeidstid. Dersom det skal reguleres, må det gjøres lokalt i den enkelte virksomhet.

Avgrensning mot overtid

Fleksibel arbeidstid er et gode som bidrar til å gjøre hverdagen lettere for mange. Fleksitid kan ikke benyttes av arbeidsgiver for å unngå overtid. Det er i utgangspunktet ikke anledning til å planlegge med overtid. Overtid er når arbeidstiden går ut over det som er normale arbeidstid for en 100 %-stilling per dag eller per uke. For overtid må arbeidsgiver betale et tillegg til timelønnen. Arbeidsgiver har også krav om at overtid må være pålagt og derved godkjent av arbeidsgiver før overtid utføres. Fleksitid skal dermed ikke benyttes for å dekke uforutsette behov eller for eksempel møter utenom arbeidstid som arbeidsgiver innkaller til.

Fleksitidsavtaler

Følgende forhold bør reguleres i avtaler om fleksibel arbeidstid:

- Kjernetid, det vil si den tid alle arbeidstakere skal være til stede.
- Rammetid, det vil si den ytre rammen for fleksitidsordningen.
- Avregningsperiodens lengde.
- Grenser for overføring av pluss- eller minustid fra en avregningsperiode til neste.
- Konsekvenser ved misbruk av ordningen.
- Tidsregistreringssystem.
- Regler om avspasering av opparbeidet plusstid.
- Forholdet til overtid, andre avspaseringsordninger mv.

Hvis du har spørsmål om fleksibel arbeidstid, kan du ta kontakt med din lokale tillitsvalgt.