

Forklaringer på arbeidstid i arbeidsavtale

Arbeidsavtalen skal angi arbeidstiden til den enkelte ansatte, med mindre vedkommende har en stilling som er unntatt fra arbeidstidsreglene. I denne artikkelen får du oversikt over hvor detaljert arbeidstiden skal reguleres i arbeidsavtalen.

Lengde og plassering

Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidskontrakten inneholde informasjon om *lengden* (§ 14-6) og *plasseringen* (§ 14-6) av den ansattes arbeidstid. Det betyr at du som arbeidsgiver må definere hvor mange timer vedkommende skal jobbe per uke/per dag, og når han/hun skal jobbe. I tillegg stiller loven krav om at alle arbeidstakere som har en fast ansettelse skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang (arbeidsmiljøloven § 14-9).

Dette kravet gjelder uavhengig av hvilken arbeidstidsordning arbeidstakeren følger.

Stillingsstørrelse

Stillingsstørrelsen bør angis for alle arbeidsforhold. Det vanlige er at stillingsstørrelsen angis i prosent, eventuelt en stillingsandel.

Fast arbeidstid

For arbeidstakere med fast arbeidstid er det enkelt å angi lengde og plassering av arbeidstiden. Et eksempel på dette er at «Arbeidstiden er for tiden mandag til fredag kl. 08.00 til 16.00» eller «Arbeidstiden er for tiden tirsdager fra klokken 16.00 – 21.00».

Arbeidstakere som jobber til ulike tider

For arbeidstakere som jobber til ulike tider vil som regel lengden og plassering på vaktene fremgå av en arbeidsplan. I slike situasjoner skal lengden og plasseringen av arbeidstiden angis så langt det lar seg gjøre. Arbeidsavtalen bør henvise til arbeidsplanen, og opplyse om at arbeidstakeren skal arbeide til ulike tider av døgnet.

Arbeidsplan og tariffavtale

I virksomheter som er bundet av tariffavtale vil hovedinnholdet i arbeidstidsordningen ofte være regulert i denne. Da vil det være nok at arbeidsavtalen viser til tariffavtalen (arbeidsmiljøloven § 14-6). Tariffavtalene vil normalt ha bestemmelser bl.a. om daglig og ukentlig arbeidstidsramme, overtidsarbeid, pauser og eventuelt skift- og turnus.

Arbeidsplan uten tariffavtale

I virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale er det i stor grad opp til partene selv å bestemme hvor detaljert avtalen går inn på arbeidstid. Så lenge hovedinnholdet i arbeidstidsordningen kommer frem, behøver ikke arbeidsavtalen være veldig detaljert. En mindre detaljert avtale vil gi mulighet for mer fleksible løsninger, noe som for eksempel vil være gunstig ved omstillinger. Det er den gjennomsnittlige normale arbeidsdagen/uken som må angis. Hvis en arbeidstaker som en fast ordning normalt skal arbeide skift eller turnus, skal dette fremgå av arbeidsavtalen, men for

vaktenes plassering vil det praktiske være å vise til den til enhver tid gjeldende arbeidsplan.

Hvis arbeidet innebærer nattarbeid og/eller søn- og helgedagsarbeid, må dette fremgå av avtalen.

Endringer i arbeidstiden

Det som står i avtalen om arbeidstid vil styre hvilke endringer som kan gjøres i ettertid. I den såkalte senvaktdommen slo Høyesterett fast at arbeidsgiver ikke kunne pålegge to sykepleiere en turnusordning som omfattet dagvakter så lenge deres arbeidsavtale tilsa bare kveldsarbeid.

Det bør komme frem i kontrakten at det kan komme endringer i arbeidstiden/arbeidstidsordningen. Dette kan eksempelvis gjøres ved å angi at arbeidstiden gjelder for tiden, at endringer av arbeidstiden må forventes dersom virksomhetens behov endres, at arbeidstiden vil være innenfor de til de enhver tid gjeldende åpningstider etc.

Vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som arbeidsavtalen ikke gir mulighet for, kan bare gjennomføres ved enighet eller ved endringsoppsigelse. En endringsoppsigelse må gjennomføres i samsvar med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.