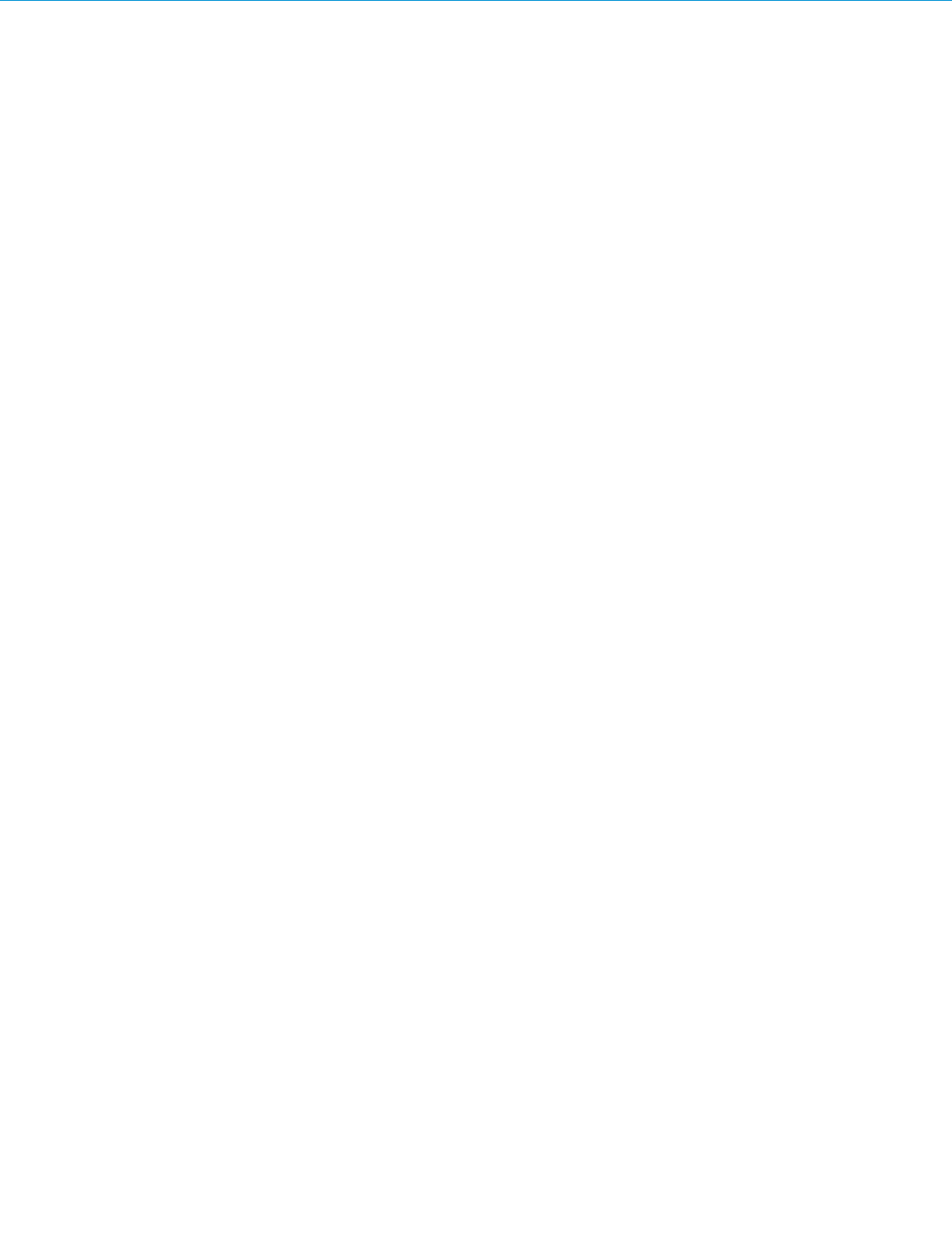




# Fritid i forbindelse med helg og høytid





# Innholdsfortegnelse

Forord .....	5
Fritid i forbindelse med helg og høytid .....	6
Søndagsarbeid, Aml § 10-10.....	7
Daglig og ukentlig arbeidsfri, Aml § 10-8 .....	7
F1, F2, F3, F4 og F5 markering.....	9
Fremgangsmåte ved utarbeiding av høytidsturnus .....	10
Oppsummering .....	11
Vedlegg 1 - Forliket.....	12
Vedlegg 2 – Eksempler	
Eksempel A1	
Arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn .....	14
Eksempel A2	
Hovedregel i kombinasjon med bytte av røde dager .....	15
Eksempel B1	
Fri halvparten av søn- og helgedagene i løpet av 3 uker.....	16
Eksempel B2	
Fri i gjennomsnitt annenhver søn- og helgedag over 26 uker .....	17



# Forord

Dette heftet er utarbeidet av Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet, Delta og Fellesorganisasjonen (FO) med den hensikt å klargjøre regelverket knyttet til arbeid og fritid i forbindelse med helg og høytid.

På bakgrunn av en enighetsprotokoll av 12.09.13 mellom arbeidstakerorganisasjonene og KS er heftet revidert.

Arbeid på søn- og helgedager er som hovedregel ikke tillatt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10. Arbeidstakerne skal derfor ha fri på slike dager. Fordi enkelte arbeidsplasser ikke kan stenge på søn- og helgedager, har arbeidsmiljøloven kapittel 10 også regler for dette.

Bestemmelsen i aml § 10-10 må ses i sammenheng med bestemmelsen i § 10-8 (4) om at ukentlig arbeidsfri om mulig skal legges til søndager, og at arbeidstaker som har jobbet på en søn- og helgedag skal ha fri følgende søn- og helgedag. Bestemmelsen er først

og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov.

Arbeidsmiljøloven gir adgang til å gjennomsnittsberegne søn- og helgedagene i forbindelse med helg og høytid, slik at arbeidstaker i en turnusplan kan oppnå samlet fritid. Dette forutsetter skriftlig avtale med tillitsvalgt.

Det er viktig at arbeidstaker og tillitsvalgte er kjent med aml § 10-8 (4), fordi bestemmelsen har betydning for omfanget av fritid i forbindelse med helg og høytid.

I dette heftet er arbeidsmiljølovens bestemmelser som omhandler arbeid og fritid i tilknytning til søn- og helgedager tatt inn, nærmere omtalt og eksemplifisert.

Vi oppfordrer organisasjonenes tillitsvalgte til å samarbeide om å få til gode helge- og høytidsturnuser. Kommer dere ikke til enighet med arbeidsgiver, ta kontakt med deres respektive organisasjoner.

Oslo

Juni 2009.

Revidert mars 2014



En høytidsturnus som arbeidstaker er fornøyd med gir:

- ✓ Økt trivsel og medarbeidertilfredshet
- ✓ Bidrar til et godt arbeidsmiljø
- ✓ Kan være en medvirkende årsak til reduksjon av sykefraværet

## Fritid i forbindelse med helg- og høytid

Det er viktig å starte planleggingen av arbeids- og fritiden i forbindelse med høytiden i god tid. Spesielt viktig er det i forhold til medarbeidertilfredshet og et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. For tillitsvalgte er det viktig å innhente opplysninger fra medlemmene for å avklare ønsker og behov med tanke på hvordan fritiden skal plasseres.

Som nevnt i forordet er arbeid på søn- og helgedager som hovedregel ikke tillatt, jf. aml § 10-10. Arbeidstakerne skal derfor i utgangspunktet ha fri på slike dager. Det har alle dagarbeidere, men turnusarbeidere må av naturlige årsaker arbeide noen av disse dagene, slik arbeidsmiljøloven gir adgang til.

I de store høytidene vil turnusarbeidere som oftest ha rett til flere fridager enn det som følger av den ordinære turnusplanen, (F3). I tillegg har tariffavtalen egne

bestemmelser som blant annet regulerer fritiden i forbindelse med høytidene.

Arbeidsmiljølovens krav om fritid vil i mange tilfeller også medføre behov for endring av turnusplaner og utarbeidelse av egne høytidsturnuser. Slike turnuser skal avtales med tillitsvalgte, på samme måte som ordinære turnuser, jf. aml § 10-5 (2).

Bestemmelsene i aml § 10-3 om arbeidsplan får også anvendelse. Turnusplaner skal drøftes med tillitsvalgte senest 2 uker før iverksettelsen. På de fleste arbeidsplasser har partene lokalt imidlertid avtalt lengre varslingsfrist for høytidsturnuser, oftest over 1 måned før iverksettelsen. Det er for å sikre at arbeidstakerne skal kunne planlegge fritiden i forbindelse med høytidene i god tid.



### **Viktig:**

Omarbeiding av ordinær turnus i form av utarbeidelse av en egen turnus i forbindelse med høytider, forutsetter skriftlig avtale med tillitsvalgte.

## Søndagsarbeid. Aml § 10-10

I utgangspunktet skal alle arbeidstakere ha fri på søn- og helgedager.  
Aml § 10-10 (1):

«Det skal være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagens før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseften skal det være arbeidsfri fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid»

Aml § 10-10 (2):

«Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig»

Aml § 10-10 (3):

«Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes»

## Daglig og ukentlig arbeidsfri. Aml § 10-8

Arbeidsmiljølovens § 10-8 (4) omtaler ukentlig fritid:

«Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag»

Andre setning i aml § 10-8 (4) om at arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn, er lovens hovedregel.

Dersom arbeidstaker i sin turnusplan er satt opp til å jobbe en søn- eller helgedag, skal følgende søn- eller helgedag være fri. Dersom arbeidstaker etter den opprinnelige turnusplanen har fri den påfølgende søn-/helgedag, opprettholdes denne fridagen.



**Viktig:**

Arbeidstaker som i sin turnusplan er satt opp til å jobbe på en søn- eller helgedag har krav på arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.

## Aml § 10-8(4). Tredje setning

**Unntak**

Gjennomsnittsberegning av søn- og helgedager forutsetter skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-8 (4), tredje setning er på dette punkt misvisende, da det fremgår at avtalen kan inngås med den enkelte ansatte.

Det har lenge vært uenighet om hvordan bestemmelsen skal praktiseres. På bakgrunn av en rekke tvister om arbeid og fritid i forbindelse med helge- og høytidsdager inngikk KS en enighetsprotokoll med arbeidstakerorganisasjonene 12.09.13, se vedlegg 1.

Enigheten kan oppsummeres slik:

- En avtale om gjennomsnittsberegning av røde dager kan inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.
- En løpende turnusplan/-avtale inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt kan ikke forandres gjennom en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om gjennomsnittsberegning av røde dager.

- Dersom den løpende turnusplanen må endres i høytiden, må dette gjøres gjennom etablering av en ny plan/ høytidsturnus eller gjennom bruk av forskjøvet arbeidstid, og kan ikke gjennomføres uten at enighet med tillitsvalgt er oppnådd.

Gjennomsnittsberegning av søn- og helgedager kan gjøres for en periode på inntil 26 uker. Dette anbefales ikke, da dette gir langt færre fridager enn ved å følge lovens hovedregel, se eksempel B 2.

**Viktig:**

I de tilfeller det er ønskelig å gjennomsnittsberegne søn- og helgedager, skal slik avtale inngås med tillitsvalgte.

Arbeidstakerorganisasjonene anbefaler at avtaleperioden begrenses til den enkelte høytid. Dette for å sikre medlemmene tilstrekkelig fritid på lik linje med arbeidstakere som ikke arbeider i turnus.





# F1, F2, F3, F4 og F5 - markering

For mange år tilbake ble KS og arbeidstakerorganisasjonene enige om å bruke egne symboler (F1, F2, F3, F4 og F5) for å markere og skille de ulike fridager i forbindelse med turnus- og høytidsplaner. Da sykehusene i 2002 ble overført fra KS tariffområde til tariffområdet Spekter, ble denne praksis videreført. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om å markere ulike fridager i en turnusplan.

## **F1 – Ukefridag**

Den lovbestemte ukentlige fridagen etter aml § 10-8 (2). Slik fridag skal strekke seg over 35 timer i løpet av sju dager, evt. 28 timer dersom det er avtalt unntak iht. aml § 10-8 (3). Disse fridager skal være innarbeidet i den løpende turnusplanen.

## **F2- Ekstra ukefridag**

Fridag som oppstår ved at arbeidstiden fordeles på gjennomsnittlig 5 dagers uke. Ekstra ukefridag skal fortrinnsvis legges i sammenheng med den ukentlige lovbestemte fridag (F1). Det er ingen krav til lengden av slik fridag.

## **F3 – Helgedagsfri**

Arbeidsmiljølovens hovedregel er at alle så vidt mulig skal ha fri på søn- og helgedager. I virksomheter hvor det etter loven er tillatt med søndagsarbeid, skal arbeidstakeren som har utført søn- og helgedagsarbeid ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Slik fritid gis uten trekk i lønn. Det kan gis fritid utover dette. Fritid som gis på helgedager pga. lovens minimumsbestemmelser markeres med F3.

## **F4 – Godtgjøringsfri**

Kompensasjon for arbeid på helge- og høytidsdager kan i stedet for betaling helt eller delvis avspaseres, se tariffavtalen. Slik(e) fridag(er) markeres ofte med F4.

## **F5 – Erstatningsfridag**

Dersom lovbestemt fridag (F1) etter den opprinnelige turnusplanen faller på en helge- eller høytidsdag mellom to søndager, skal det i henhold til tariffavtalen gis en ekstra fridag, eventuelt utbetales ordinær daglønn. Slik fridag markeres som erstatningsfridag med F5.

Vær oppmerksom på at F5 ikke gjelder for arbeidstakere i Oslo kommune, Staten og NHO. Se tariffavtalene for egne bestemmelser.

## **Kombinasjonsfri**

Dersom arbeidstaker har dagvakt på f.eks. julaften og får fri denne dagen, avspaseres timer før kl. 12.00 med (F4). Vaktens timer etter kl. 12.00 markeres med (F3).

# Fremgangsmåte ved utarbeiding av høytidsturnus

Med utgangspunkt i grunnturnus utarbeides en høytidsturnus over en periode på for eksempel 3 uker. Nødvendig bemanning som faller inn under tidspunktet for høytidsturnusen fastsettes.

Fri på søn- og helgedager (F3-dager) beregnes med utgangspunkt i grunnturnus. Det gjøres på følgende måte:

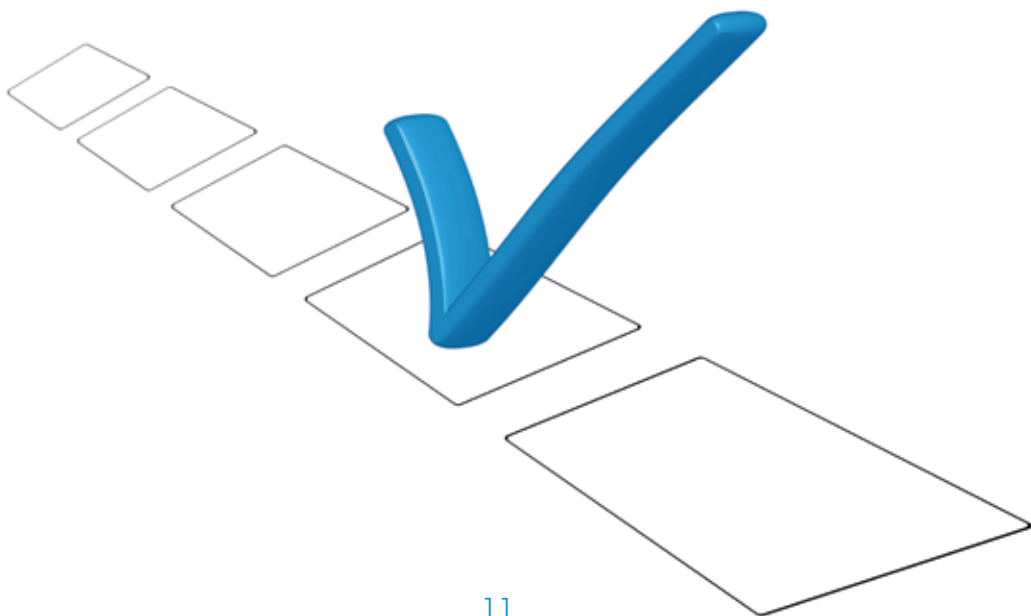
- Fridagene fastsettes ut fra prinsippet om at «Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.» jf aml § 10-8 (4).
- For å få sammenhengende fritid i høytiden ønsker enkelte arbeidstakere å samle fridagene mot å arbeide flere søn- og helgedager etter hverandre. Planlagt arbeid på to søn- og helgedager etter hverandre forutsetter skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt.
- Arbeid på helge- og høytidsdager kan enten tas ut i godtgjøring i form av timelønn + 1/3 timelønn eller helt eller delvis avspaseres, jf. tariffavtalen. Avspasering (F4) kan da legges i tilknytning til de øvrige fridager i høytidsturnusen i den grad behovet for bemanning og tilgang på kvalifiserte vikarer tillater dette.

Det samme gjelder avspasering eller plassering av erstatningsfridag (F5 for F1). Dette må drøftes med den enkelte arbeidstaker.

- Ved å samle fridager etter punktene over kan den enkelte turnusarbeider få mange sammenhengende fridager i høytiden.
- Dersom tildeling av fritid i forbindelse med høytiden innvirker på minimumsbemanningen løses dette ved leie av vikarer.
- Ny turnus for 3 uker utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Sekundært for 6 uker hvis for eks. røde dager i mai og pinsen inngår i samme høytidsturnus.
- Til slutt inngår arbeidsgiver og tillitsvalgte på arbeidsplassen skriftlig avtale om høytidsturnus, jf. aml § 10-5 (2).

## Oppsummering

- En høytidsturnus som arbeidstaker er fornøyd med gir økt trivsel og medarbeidertilfredshet, bidrar til et godt arbeidsmiljø og kan medføre at sykefraværet reduseres.
- Arbeidet med utarbeidelse av høytidsturnus bør starte i god tid og skje i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt, jf. aml § 10-3.
- Tillitsvalgt bør innhente informasjon om medlemmenes ønsker og behov med hensyn til arbeid og fritid i høytiden.
- For at arbeidstaker skal kunne arbeide to påfølgende røde dager i en høytidsturnus må arbeidsgiver inngå skriftlig avtale med tillitsvalgte.
- For å sikre medlemmene tilstrekkelig fritid på lik linje med arbeidstakere som ikke arbeider i turnus, anbefales det at avtaleperioden begrenses til den enkelte høytid.
- Omarbeidelse av grunnturnus/ utarbeidelse av en egen høytidsturnus i forbindelse med høytider krever skriftlig avtale med tillitsvalgte.



Forlik



## PROTOKOLL

Saks.nr. 11/01663-18  
Arkivkode:

**Dato:** 12.09.2013  
**Sted:** Kommunenes hus  
**Parter:** KS, Fagforbundet Norsk Sykepleierforbund og Delta  
**Sak:** Bytte av fridager i forbindelse med høytider

Til stede:

<b>KS:</b>	Øyvind Gjelstad Hege Øhrn
<b>Fagforbundet: Norsk Sykepleierforbund Delta</b>	Hans Chr. Monsen Magnus Buflod Vegard Veggeland

Møtet kom i stand etter at det har oppstått en rekke tvister med bakgrunn i at ansatte har blitt pålagt å bytte fridager i forbindelse med høytider.

Det vises til sakene 5/2013, 12/2013 og 20/2013 for Arbeidsretten. Partene har kommet frem til enighet om følgende:

1. Der det i forbindelse med høytider eller ferier ol. er behov for å foreta endringer i den løpende turnusplanen/arbeidsplanen, må dette gjøres gjennom etablering av en ny turnusplan/arbeidsplan, høytidsturnus eller gjennom bruk av forskjøvet arbeidstid, med mindre partene lokalt har avtalt noe annet.
2. Ved etablering av ny turnusplan/arbeidsplan eller høytidsturnus må fremgangsmåten i arbeidsmiljøloven § 10-3, HTA kap.1 punkt 4.5 og eventuelle avtaler mellom de lokale parter følges.

Partene legger til grunn at en avtale om gjennomsnittsberegning av røde dager kan inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. KS viser i denne sammenheng til departementets brev av 5. oktober 2009. En turnusplan/-avtale inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt kan ikke forandres gjennom en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om gjennomsnittsberegning av røde dager.

3. Turnusplan/arbeidsplan eller høytidsturnus som forutsetter avtale med tillitsvalgte kan ikke gjennomføres uten at enighet er oppnådd. Oppnås ikke enighet må i så fall turnusplanen/arbeidsplanen etableres innenfor lovens og avtaleverkets rammer for hva arbeidsgiver ensidig kan fastsette.

4. Partene lokalt kan alternativt inngå avtale om forskjøvet arbeidstid, jf HTA kap. 1 § 6.8. Oppnås ikke lokal eller sentral enighet om forskjøvet arbeidstid, godtgjøres arbeid utover oppsatt turnusplan/arbeidsplan etter reglene om merarbeid/overtid jf. HTA kap. 1 § 6.
5. Blir den gjeldende turnusplanen/arbeidsplanen ulovlig å praktisere i høytiden må den ansatte gis fri med lønn etter HTAs bestemmelser. Tilsvarende gjelder i de tilfeller arbeidstaker gis fri fordi driften tillater en ytterligere reduksjon i bemanningen.
6. Partene er som en omforent løsning, enige om at de endringer som arbeidsgivere pr inngåelse av denne protokoll har utført i ansattes løpende turnusplan/arbeidsplan i forbindelse med høytidene, uten å følge prosedyrene ovenfor, godtgjøres med ordinær timelønn for den tid vedkommende skulle arbeide etter den opprinnelige turnus-/arbeidsplanen.
7. Partene vil møtes for drøftinger knyttet til øvrige spørsmål som berører turnusplanlegging i forhold til helge- og høytidsdager.
8. KS vil utarbeide et nytt B-rundskriv til erstatning for B-12/2009. Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta gis anledning til å lese igjennom og komme med innspill til rundskrivet før det sendes ut.
9. Partene er enige om å begjære sakene 5/2013, 12/2013 og 20/2013 for Arbeidsretten, hevet.

\*\*\*\*\*

KS



Øyvind Gjelstad

Fagforbundet



Hans Chr. Monse

Norsk Sykepleierforbund



Magnus Bufjord

Delta



Vegard Veggeland

## Eksempler:

### Ulike måter å utarbeide turnus i forbindelse med helg og høytid

Her vises noen eksempler på hvordan fritiden i forbindelse med helg og høytid kan fordeles avhengig av om man velger å benytte hovedregelen i aml § 10-8 (4), dvs. påfølgende søn- og helgedag fri (A1), benytter unntaksregelen om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagene (B1 og B2), eller en kombinasjon av disse reglene (A2).

### Eksempel A1: Arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn

Hovedregel - Aml § 10-8 (4) andre setning:

*«arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn»*

Med utgangspunkt i grunnturnus utarbeides en høytidsturnus over en periode på 3 uker. Ekstra fridager i forbindelse med søn- og helgedager settes inn i grunnturnus som nå blir høytidsturnus.

Påske																						
	Uke 1						Uke 2						Uke 3									
Nr	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	
1	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	D	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	L	S
2	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	L	S

Linje 1 er arbeidstid i grunnturnus.

Linje 2 er påsketurnus hvor ekstra fridager er satt inn.

### Forklaring på påsketurnus etter amls hovedregel:

- Arbeidstaker jobber på søndag i uke 1. Følgende «rød» dag er skjærtorsdag i uke 2 som arbeidstaker har krav på fri. Dagen markeres med F3 i linje 2.
- Arbeidstaker har fri i grunnturnus på fredag i uke 2, som er langfredag. Fridagen beholdes.
- Arbeidstaker har fri i grunnturnus på søndag i uke 2, som er 1. påskedag. Fridagen beholdes.
- Jobber i grunnturnus på mandag i uke 3, som er 2. påskedag. Jobber også denne dagen i påsketurnusen.
- Har fri i grunnturnus på søndag i uke 3. Denne fridagen er følgende «rød» dag etter jobb på 2. påskedag, og skal derfor være fri.

Det er ikke gjort endringer i grunnturnus ut over å sette inn en ekstra fridag (F3) på skjærtorsdag, jf. amls hovedregel om følgende rød dag fri. Turnusen krever derfor ingen ny avtale med tillitsvalgte.



I eksemplet her får arbeidstaker en ekstra fridag (F3) i forhold til grunnturnusen, totalt fri 4 «røde» dager. Arbeidstaker kan få ytterligere fri ved at det gis F4.

### Eksempel A2: Hovedregel i kombinasjon med bytte av røde dager.

Aml § 10-8 (4) andre setning:

«- arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.»

Med utgangspunkt i grunnturnus utarbeides en høytidsturnus over en periode på 3 uker.

Ekstra fridager i forbindelse med søn- og helgedager settes inn i grunnturnus som nå blir høytidsturnus. Deretter flyttes disse fridagene for å oppnå samlet fritid.

Påske																					
	Uke 1							Uke 2							Uke 3						
Nr	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
1	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	D	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	F1
2	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	F1
3	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	D	A	D	D	D	F	F1
4	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	A	D	F	F	F	F3	A	D	D	D	F	F1
5	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	A	D	F	F	F1	F3	A	D	D	D	F	F1

Linje 1 er arbeidstid i grunnturnus.

Linje 2 er påsketurnus hvor ekstra fridager etter § 10-8 (4) andre setning er satt inn.

Linje 3 og 4: F3 dagen er flyttet (F3 på skjærtorsdag mot F3 på 2. påskedag). Samtidig er A-vakt på 2. påskedag byttet til D-vakt skjærtorsdag (Her byttes «rød» mot «rød»)

Linje 5 er arbeidstakerens vakter i høytidsturnus for påsken.

### Forklaring på påsketurnus ved kombinasjon av lovens hovedregel og bytte av røde dager/vakter:

Arbeidstakeren ønsker å ha fri siste del av påsken. For å få til dette må vedkommende arbeide to påfølgende «røde» dager (søndag i uke 1 og skjærtorsdag). Dette krever skriftlig avtale med tillitsvalgte. I tillegg er det foretatt bytte av vakter som også forutsetter skriftlig avtale med tillitsvalgte, jf. aml. § 10-5 (2).

Påsketurnus utarbeidet etter amls hovedregel, jf. § 10-8(4), i kombinasjon med bytte av røde dager innebærer at arbeidstaker får en ekstra fridag (F3) samtidig som fridagene tas ut samlet.



I eksemplet her får arbeidstaker en ekstra fridag (F3) i forhold til grunnturnusen, totalt fri 4 «røde» dager, som i eksempel A1. Arbeidstaker kan få ytterligere fri ved at det gis F4.

### Eksempel B1: Fri halvparten av søn- og helgedagene i løpet av 3 uker

Unntaksregel - Aml § 10-8 (4) tredje setning:

*«- arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag -»*

		Påske																				
		Uke 1							Uke 2							Uke 3						
Nr		M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
1		A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	D	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	F1
2		A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	D	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	F1

Linje 1 er arbeidstid i grunnturnus

Linje 2 er påsketurnus

### Forklaring på påsketurnus ved amls unntaksbestemmelse:

- I grunnturnus har arbeidstakeren 3 røde fridager over 3 uker som blir høytidsturnus.
- Å inngå en avtale som i gjennomsnitt gir arbeidstaker fri annenhver søn- og helgedag over for eks. 3 uker betyr at arbeidstaker ikke får noen ekstra røde fridager (F3). 6 røde dager over 3 uker: 2 = 3 fridager. Arbeidstaker har det i grunnturnusen.
- Påsketurnus innebærer at arbeidstaker arbeider to røde dager etter hverandre (søndag i uke 1 og torsdag i uke 2). Dette forutsetter skriftlig avtale med tillitsvalgte.



I eksemplet her får arbeidstaker 3 fridager, dvs. ingen ekstra fridager (F3) i forhold til grunnturnusen.

Arbeidstaker kan få ekstra fri ved at det gis F4.

Sammenlign med eksemplene på de foregående sidene som gir 4 «røde» dager fri.



## Eksempel B2: Fri i gjennomsnitt annenhver søn- og helgedag over 26 uker

Unntaksregel - Aml. § 10-8 (4) tredje setning:

«Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.»

Enkelte arbeidsgivere tilbyr avtale om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagene for en periode på 26 uker. Deretter omarbeides turnusplanen i sin helhet basert på denne avtalen. Slik avtale kan imidlertid medføre at arbeidstaker i turnus må arbeide uforholdsmessig mange søn- og helgedager sammenlignet med hva dagarbeidere gjør.

Arbeidstakerorganisasjonene fraråder derfor sterkt å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning for en så lang periode og begrunner det i følgende eksempel:

26 uker	=	26 søndager
10 helge- og høytidsdager (normalt pr. år)	=	10 dager
Sum	=	36 røde dager

Arbeidsfri hver annen søn- og helgedag, § 10-8 (4) tredje setning, unntaksregelen, gir 36 «røde» dager : 2 = 18 røde dager

For en arbeidstaker som i sin grunnturnus arbeider hver 3. helg og i tillegg arbeider halvparten av helge- og høytidsdagene som er 10<sup>1</sup> per år gir dette følgende:

En turnus hvor det arbeides		
tredje hver helg gir 26 uker : 3	=	ca. 8 røde dager
+ 10 helge- og høytidsdager : 2	=	5 dager
Sum arbeid på søn- og helgedager	=	13 røde dager

Ved å inngå avtale om fri gjennomsnittlig annenhver søn- og helgedag vil dette, for en arbeidstaker som arbeider hver 3. søndag i grunnturnus, kunne medføre at vedkommende må jobbe minst 5 røde dager mer over 26 uker enn om amls hovedregel om fri følgende rød dag følges (18 dager – 13 dager = 5 dager). Amls hovedregel

---

1 1. påskedag og 1. pinsedag inngår ikke i 10 søn- og helgedager da disse alltid faller på en søndag.

om følgende rød dag fri, gir ofte en ekstra F3 over en 3 ukers høytidsperiode.

Avtalen vil i dette tilfellet medføre at arbeidstaker kan settes til å jobbe alle årets helge- og høytidsdager. De får dermed ingen F3 dager.



I eksemplet her får arbeidstaker ingen helge- og høytidsdager fri.

Arbeidstaker i turnus kan med andre ord bli pålagt å arbeide alle «røde» dager i høytidene mens dagarbeidstakere har alle disse dagene fri.

Arbeidstakerorganisasjonene fraråder tillitsvalgte å inngå avtale på disse vilkår.



