

Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten

Hyperkoblinger til lover går til lovdata.no.

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og hovedsammenslutningene ble i møte **6. desember 2024** enige om ny særavtale om fleksibel arbeidstid i staten (fleksitidsavtalen).

Avtalen har virkning fra og med **1. januar 2025** til og med 31. desember **2025**.

Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten er inngått med hjemmel i hovedtariffavtalenes fellesbestemmelser § 7 nr. 4 og [arbeidsmiljøloven § 10-12](#). Fleksibel arbeidstid er i utgangspunktet en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning over en bestemt tidsperiode, som ved periodens slutt skal vise et tilnærmet nullregnskap. Forskjellen fra en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning etter [arbeidsmiljøloven § 10-5](#), er at det ved fleksibel arbeidstidsordning ikke er krav om arbeidsplaner som viser hvilke dager, uker og måneder man gjennom året har lengre og kortere arbeidstid.

Avtalen gjelder ikke for ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling.

Særavtalen om fleksibel arbeidstid er ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker inngår individuell avtale etter arbeidsmiljøloven §§ [10-2 tredje ledd](#), [10-5 første ledd](#). Det kan videre skriftlig avtales arbeid i tidsrommet mellom klokken 2100 til 2300 på arbeidstakers initiativ, se [arbeidsmiljøloven § 10-11 tredje ledd](#). De sentrale partene har ikke inngått avtale om redusert hviletid etter [arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd](#). Det må inngås en kollektiv avtale om redusert hviletid i virksomheten for at kravet om 11 timers hvile kan fravikes.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidstakers individuelle rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnd, se [§ 17-2 tredje ledd](#).

Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten, med departementets kommentarer i fotnoter, er som følger:

I. Vilkår for innføring av fleksibel arbeidstid

Innføring av fleksibel arbeidstid i staten er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:

1. Den enkelte virksomhets tilgjengelighet for brukerne må fortsatt være like god som før innføringen.

2. Ordningen må gjelde alle arbeidstakere i virksomheten, driftsenheten eller deler av driftsenhet. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenstlige grunner må unntas.¹
3. En delvis sykmeldt arbeidstaker kan – med arbeidsgivers og legens samtykke – opparbeide fleksitid.²
4. En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidsansatte.
5. Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll med arbeidstiden.

Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.

II. Avtalen

1. Fremgangsmåten ved innføring av fleksibel arbeidstid

Tillitsvalgte eller arbeidsgiver kan kreve drøftelser om innføring av fleksibel arbeidstid.

Dersom arbeidsgiver og en eller flere tillitsvalgte mener at ordningen kan gjennomføres, avgjøres spørsmålet ved avstemming blant arbeidstakerne. Ved avstemmingen binder flertallet mindretallet. Arbeidstakere som skal unntas fra ordningen er ikke stemmeberettiget, jf. I. Vilkår, nr. 2 og 4.

Hvis arbeidsgiver eller en eller flere av de tillitsvalgte krever det, kan det gjennomføres en tidsbegrenset prøveordning på 12 måneder. Etter prøvetidens utløp skal det foretas ny avstemming om ordningen skal innføres.

2. Kjernetid og ytre arbeidstid

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede. Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

¹ **Departementets kommentar:** Arbeidstakere som er ansatt for å dekke bestemte dager eller bestemte deler av arbeidsdagen kan unntas fra fleksitidsordningen.

² **Departementets kommentar:** En delvis sykmeldt arbeidstaker kan med arbeidsgivers og legens samtykke, opparbeide fleksitid, men kan likevel ikke samlet sett opparbeide seg plusstid i løpet av sykmeldingsperioden, da dette vil stride mot den sykmeldingsprosent sykmeldingen lyder på.

Kjernetiden er fra kl. 0900 til kl. 1430 hele året.

Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 0900 og fra kl. 1430 til kl. 2100 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det arbeides fleksitid også på frilørdager med inntil 5 timer mellom kl. 0700 og kl. 1800.

Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid.

For fleksitid utbetales ikke godtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 15.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale.³

3. Avregningsperioden

Avregningsperioden kan ikke være under 6 måneder og ikke over 12 måneder.

Avregningsperiodens lengde avgjøres av arbeidsgiver etter drøfting med de tillitsvalgte.⁴

³ **Departementets kommentar:** Når det i siste ledd åpnes en mulighet for andre tidspunkt for indre kjernetid og ytre arbeidstid, så er dette ment å være et virkemiddel ved forskjøvet arbeidstid, delt dagsverk, turnusordninger, individuelle avtaler mv.

⁴ **Departementets kommentar:** Arbeidsgiver kan etter drøfting med de tillitsvalgte, fastsette avregningsperiodens lengde til mellom 6 og 12 måneder. Dette innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke behøver å følge kvartalene eller kalenderåret ved fastsetting av en avregningsperiode.

I virksomheter som har fastsatt en lang avregningsperiode, kan stryking av plusstimer over 50 og trekk i lønn av over 10 minustimer, se avtalens punkt 4 nr. 1, reduseres fordi arbeidstakerne får større mulighet til å «regulere» pluss- og minustimer over en lengre periode. En lang avregningsperiode vil også gi arbeidsgiveren og arbeidstakeren større mulighet til å nytte den fleksibilitet som særavtalen åpner for. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet vil derfor tilrå at virksomhetene tar disse forhold med i vurderingen når avregningsperiodens lengde fastsettes.

4. Avspasering og tidsoverføring av plusstimer

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle.⁵ Det er et mål at plusstimer ikke strykes. Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.⁶

Det tillates overført 50 plusstimer eller 10 minustimer⁷ til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer⁸ utover 50 blir strøket uten kompensasjon.

⁵ **Departementets kommentar:** Arbeidstakere gis anledning til nødvendig korttidsfravær i arbeidstiden, for eksempel korte lege- eller tannlegebesøk. Korttidsfraværet må avklares med nærmeste overordnede. Gjentatte behandlinger hos lege mv. bør tas som fleksitid eller som velferdspermisjon dersom arbeidsgiver finner grunnlag for det. Korttidsfravær skal ikke registreres i fleksitidsregnskapet. Ansatte som har avtalt avvikling av opparbeidet fleksitid, men blir sykemeldt under hele eller deler av avviklingen, får tilbakeført til tidsregnskapet den delen av saldoen/tiden som sammenfaller med sykemeldingen.

⁶ **Departementets kommentar:** Arbeidsgiver skal, senest fire måneder før avregningsperiodens slutt, legge en plan sammen med arbeidstaker for hvordan eventuell oppspart arbeidstid kan avvikles. Det utbetales ikke kompensasjon for plusstimer som ikke avvikles i oppsigelsestiden. Ved dødsfall skal eventuelle pluss- eller minustimer ikke kompenseres eller trekkes i lønn.

⁷ **Departementets kommentar:** Når det er fastsatt at tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn, innebærer det ikke at den enkelte arbeidstaker dermed kan velge å arbeide kortere tid mot trekk i lønn. «Skyldig» tid utover 10 timer ved avregningsperiodens slutt, er å anse som brudd på den enkeltes arbeidsavtale.

⁸ **Departementets kommentar:** Bestemmelsen om at det bare kan overføres 50 plusstimer til neste avregningsperiode innebærer at eventuelle overskytende plusstimer skal strykes uten noen form for kompensasjon ved avregningsperiodens slutt. I de tilfeller arbeidstaker gjentatte ganger får strøket overskytende plusstimer over 50 timer, må arbeidssituasjonen for vedkommende tas opp til vurdering mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Når det gjelder andre ledd, så påligger det både arbeidstaker og arbeidsgiver et ansvar for at pluss- og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden. Arbeidsgiver bør,

Det kan avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 180 timer pr. kalenderår. Avspasering kan tas ut som timer, eller som hele eller halve dager.

Deltidsansatte kan ta ut avspasering forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.⁹

5. Overtidsarbeid

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid¹⁰ etter fellesbestemmelsene § 13. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid. Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes adskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. fellesbestemmelsene § 13 nr. 3, i stedet skal overføres til fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

6. Varighet

Særavtalen gjelder med virkning fra og med 1. januar **2025** til og med 31. desember **2025**.

senest fire måneder før avregningsperiodens slutt, legge en plan sammen med arbeidstaker for hvordan eventuell oppspart arbeidstid kan avvikles. Det utbetales ikke kompensasjon for plusstimer som ikke avvikles i oppsigelsestiden. Ved dødsfall skal eventuelle pluss- eller minustimer ikke kompenseres eller trekkes i lønn.

⁹ **Departementets kommentar:** Det påligger både arbeidstaker og arbeidsgiver et ansvar for at pluss- og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.

¹⁰ **Departementets kommentar:** Fleksitid og overtid er to separate regnskap. Overtid skal være pålagt, mens fleksitid er det opp til den enkelte å bestemme innen de rammer som finnes i avtalen. Derfor er det slik at en som normalt har arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 15.45, men en dag kommer kl. 09.00 og blir pålagt overtid av arbeidsgiver den dagen, skal ha overtidkompensasjon fra kl. 15.45. Timen mellom kl. 08.00 og 09.00 skal gå til fradrag i fleksitidsregnskapet.