

# Fritid i forbindelse med helg og høytid



FO



NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND

delta  
En arbeidstakerorganisasjon i YS



# Innholdsfortegnelse

<b>Innholdsfortegnelse</b>	<b>3</b>
<b>Forord</b>	<b>5</b>
<b>Fritid i forbindelse med helg- og høytid</b>	<b>7</b>
<b>Søndagsarbeid, aml. § 10-10</b>	<b>8</b>
<b>Daglig og ukentlig arbeidsfri, aml. § 10-8</b>	<b>8</b>
<b>Aml. § 10-8 (4), tredje setning</b>	<b>9</b>
<b>F1, F2, F3, F4 og F5 – markering</b>	<b>10</b>
<b>Fremgangsmåte ved utarbeiding av høytidsturnus</b>	<b>11</b>
<b>Oppsummering</b>	<b>13</b>
<b>Vedlegg 1 - Forlik</b>	<b>14</b>
<b>Vedlegg 2 - Eksempler</b>	<b>16</b>
Eksempel 1: Arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn	17
Eksempel 2: Hovedregel i kombinasjon med bytte av røde dager	18
Eksempel 3: Fri halvparten av søn- og helgedagene i løpet av 3 uker	20
Eksempel 4: Fri i gjennomsnitt annenhver søn- og helgedag over 26 uker	21



# 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.

Arbeid på søn- og helgedager er som hovedregel ikke tillatt, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-10. Arbeidstakerne skal derfor ha fri på slike dager. Fordi de fleste arbeidsplasser i helsesektoren har døgntkontinuerlig drift også 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 og januar 2024



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 med tanke på 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 i utgangspunktet ha fri på slike dager. Det har alle dagarbeidere, men slik arbeidsmiljøloven gir adgang til, må turnusarbeidere av naturlige årsaker arbeide noen av disse dagene.

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 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 kommer også til 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 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 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften 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 fjerde 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 ha krav på arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.

## Aml. § 10-8 (4), tredje setning

### **Unntak**

Gjennomsnittsberegning av søn- og helgedager forutsetter skriftlig avtale. Etter aml. § 10-8 (4) så kan avtale om gjennomsnittsberegning inngås med den enkelte. Vi anser det likevel som hensiktsmessig at tillitsvalgt avtaler gjennomsnittsberegning av søn- og helgedager som en del av turnusavtalen.

I KS foreligger en enighetsprotokoll med arbeidstakerorganisasjonene fra 2013 med bakgrunn i en rekke tvister om arbeid og fritid i forbindelse med helge- og høytidsdager, se vedlegg 1.

### Enigheten i KS 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 ny plan/ høytidsturnus eller gjennom bruk av forskjøvet arbeidstid, og kan ikke gjennomføres uten at enighet med tillitsvalgte 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 4.



**Viktig:**

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 – Lovbestemt ukefridag**

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

### **F2 – Ekstra ukefridag**

Mange bruker benevnelsen F2 for fridager som oppstår ved at arbeidstiden fordeles på gjennomsnittlig 5 dagers uke.

### **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, der dette er regulert i 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.

Se tariffavtalene da ikke alle tariffavtaler har denne bestemmelsen.

### **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 erstatnings- fridag (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 fritid i forbindelse med høytiden innvirker på minimumsbemanningen, må løsninger for dette inngå i drøftinger med den tillitsvalgte.
- Ny turnus utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Turnusen bør være så kort som mulig, men minimum inkludere søndag før og etter helg- og høytidsdagene.
- 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 kan innhente informasjon om medlemmenes ønsker og behov med hensyn til arbeid og fritid i høytiden, om ikke leder innhenter disse opplysningene.
- For at arbeidstaker skal kunne arbeide to påfølgende røde dager i en høytidsturnus må arbeidsgiver inngå skriftlig avtale, fortrinnsvis 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.





## 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:

**KS:**

Øyvind Gjelstad  
Hege Øhrn

**Fagforbundet:**  
**Norsk Sykepleierforbund**  
**Delta**

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 Buflod

Delta



Vegard Veggeland

## Vedlegg 2

### 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 (eksempel 1), benytter unntaks- regelen om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagene (eksempel 3 og 4), eller en kombinasjon av disse reglene (eksempel 2).



## Eksempel 1: 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	F1	
2	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	A	A	D	D	D	F	F1	

Linje 1 er arbeidstid i grunnturnus.

Linje 2 er påsketurnus hvor ekstra fridager er satt inn.

### Forklaring på påsketurnus etter arbeidsmiljølovens 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. arbeidsmiljølovens hovedregel om følgende rød dag fri. Turnusen krever derfor ingen ny avtale med tillitsvalgte.

**NB**

I eksempel 1 får arbeidstaker en ekstra fridag (F3) sammenlignet med grunnturnusen, totalt fri 4 «røde» dager. Arbeidstaker kan få ytterligere fri ved at det gis F4.

## Eksempel 2: 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
1	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	D	F	F	F1	A	A	D	D	D
2	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	A	A	D	D	D
3	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	D	F3	F	F	F1	D	A	D	D	D
4	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	A	D	F	F	F1	F3	A	D	D	D
5	A	A	D	F1	A	D	D	F	A	A	D	F	F	F1	F3	A	D	D	D

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 om gjennomsnittsberegning. I tillegg er det foretatt bytte av vakter som også forutsetter skriftlig avtale med tillitsvalgte, jf. aml. § 10-5 (2).

Påsketurnus utarbeidet etter arbeidsmiljølovens 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 eksempel 2 får arbeidstaker en ekstra fridag (F3) sammenlignet med grunnturnusen, totalt fri 4 «røde» dager, som i eksempel 1. Arbeidstaker kan få ytterligere fri ved at det gis F4.

### Eksempel 3: 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 arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse:

- I grunnturnus har arbeidstakeren 3 fridager på røde dager i løpet av de 3 ukene som er utgangspunktet for 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 eksempel 3 får arbeidstaker 3 fridager, dvs. ingen ekstra fridager (F3) sammenlignet med grunnturnusen.

Arbeidstaker kan få ekstra fri ved at det gis F4.

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

## Eksempel 4: 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 fjerde 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 (inntil 10 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 gir dette følgende (de årene det er 10 slike dager):

En turnus hvor det arbeides	
tredje hver helg over 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 arbeidsmiljølovens hovedregel om fri følgende rød dag følges (18 dager – 13 dager = 5 dager).

Arbeidsmiljølovens hovedregel 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. Den ansatte får dermed ingen F3 dager.



Siden noen av helge- og høytidsdagene kan sammenfalle vil det ikke alltid være 10 helge- og høytidsdager pr. år.  
1. påskedag og 1. pinsedag inngår ikke i de 10 søn- og helgedager i eks. 3, da disse alltid faller på en søndag.



I eksempel 4 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.





NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND

