

Overtid

Arbeid ut over arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid er overtidsarbeid.

Dersom det blir arbeidet ut over avtalt arbeidstid, men innenfor lovens grenser for **alminnelig arbeidstid**, vil dette være såkalt merarbeid. Overtid i lovens forstand blir det først når det arbeides ut over dette.

Begrepet «samlet arbeidstid» omfatter både alminnelig arbeidstid, merarbeid og overtidsarbeid.

Overtid og korona

Les mer om arbeidstidsordninger og koronautbruddet her: [Arbeidstid og korona](#)

Når er overtid tillatt?

Overtid er kun tillatt dersom det er et særlig og tidsavgrenset behov for det. Med andre ord kan ikke overtid brukes som en fast ordning.

Med «særlig og tidsavgrenset behov» menes det for eksempel:

- fravær som gir underbemanning og forstyrrer den daglige driften
- fare for at anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter kan ta skade
- uventet arbeidspress
- særlig arbeidspress på grunn av sesongmessige svingninger eller mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse

Hvor mye overtid kan arbeidsgiver pålegge?

Dersom det er et særlig og tidsavgrenset behov, kan arbeidsgiver pålegge overtidsarbeid i inntil:

- 10 timer i løpet av 7 dager.
- 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker.
- 200 timer i løpet av 52 uker.

Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Samlet arbeidstid må heller ikke overstige 48 timer i løpet av 7 dager, gjennomsnittsberegnet over 8 uker.

Dette innebærer at arbeidstakere i en enkelt uke kan arbeide mer enn 48 timer, mot tilsvarende kortere arbeidstid i en annen uke.

Merk at det ikke er adgang til å beregne overtiden ut i fra rullerende 52 ukers perioder. Grensen på 200 timer overtid må beregnes etter en fast definert 52 ukers periode, for eksempel fra 1. januar til 31. desember eller 1. april til 31. mars.

Overtidsarbeid i virksomheter med tariffavtale

I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om utvidet overtidsarbeid. De kan avtale overtid på inntil:

- 20 timer i løpet av 7 dager.
- 50 timer i løpet av 4 sammenhengende uker.
- 300 timer i løpet av 52 uker.

Overtidsarbeid innenfor disse grensene kan bare skje dersom arbeidstakerne er villige til det. Samlet arbeidstid kan ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan også avtale unntak fra regelen om samlet arbeidstid, men denne må ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer.

Ved avtale om utvidelse av samlet arbeidstid, skal arbeidstaker få en tilsvarende hvileperiode (time for time). Hvileperioden må komme rett etter arbeidsperioden og skal kompensere time for time. Se også informasjon om [daglig og ukentlig arbeidsfri](#).

Merk at det ikke er adgang til å beregne overtiden ut i fra rullerende 52 ukers perioder. Grensen på 300 timer overtid må beregnes etter en fast definert 52 ukers periode, for eksempel fra 1. januar til 31. desember eller 1. april til 31. mars.

Overtidsarbeid etter tillatelse fra Arbeidstilsynet

Virksomheter kan søke Arbeidstilsynet om utvidet overtidsarbeid i særlig tilfeller på inntil:

- 25 timer i løpet av 7 dager.
- 200 timer i løpet av en periode på 26 uker.

Overtidsarbeid innenfor disse grensene kan bare skje dersom arbeidstakerne er villig til det.

Samlet overtid innenfor 52 uker skal aldri overstige 400 timer.

Les mer om hva en søknad til Arbeidstilsynet må inneholde: [Søknad om utvidet overtidsarbeid](#)
Arbeidstilsynet publiserer vedtak etter søknad om utvidet overtidsarbeid. Disse vedtakene finner du her: [Register for vedtak i arbeidstidssaker](#)

Overtid etter avtale med fagforening med innstillingsrett

Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven har vid adgang til å inngå tariffavtale om utvidet overtidsarbeid utover de lovens grenser. Det forutsetter at arbeidstiden er forsvarlig, se [arbeidsmiljøloven § 10-12 \(4\)](#).

I ekstraordinære situasjoner, åpner arbeidsmiljøloven for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i kapittel 10. Det må i så tilfelle være arbeid som foretas for å «avverge fare for eller skade på liv eller eiendom». Denne vurderingen må arbeidsgiver selv foreta, og bestemmelsen betinger ingen søknad til Arbeidstilsynet.

Overtidsbetaling

Ved overtidsarbeid har arbeidstaker krav på et tillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn. Avtale om lavere prosentsats er med andre ord ikke tillatt.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale et fast tillegg i lønnen som skal dekke opp for overtidsarbeid. Da må det komme klart fram hva som er vanlig lønn og hva som er overtidsbetaling. Avtalt overtidsbetaling må minst dekke lovpålagt overtidsbetaling.

Det er mulig å avspasere overtid time mot time, men overtidstillegget på minst 40 prosent skal likevel alltid utbetales.

Tariffavtaler gir ofte bedre rettigheter enn de rettighetene som loven gir. Vanlige eksempler er:

- overtidstillegg som er høyere enn 40 prosent
- høyere satser ved ubekvem arbeidstid som for eksempel kveld, natt, helg og helligdager.
- rett på overtidsbetaling ved arbeid ut over avtalt arbeidstid
 - for eksempel rett på overtidsbetaling fra 37,5 timer per uke i stedet for fra 40 timer som er lovens grense for alminnelig arbeidstid

Unntak fra overtidsreglene

Reglene om arbeidstid og overtid gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere, men arbeidsmiljøloven gir unntak for arbeidstakere som har:

Ledende stilling

Med ledende stilling menes overordnede stillinger med klare lederfunksjoner.

Eksempler på slike stillinger er avdelingssjefer, kontorsjefer og andre som:

- har et større ansvar.
- i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten.
- selv kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og i stor grad kan styre sin egen arbeidstid.

Særlig uavhengig stilling

Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger.

Dette dreier seg om arbeidstaker som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre og når og hvordan arbeidet skal gjøres.

Selv om en arbeidstaker er unntatt fra reglene om arbeidstid, må arbeidstiden likevel ordnes slik at arbeidstaker:

- ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger
- har mulighet for å ivareta sikkerheten

Fritak fra overtidsarbeid og merarbeid

Arbeidstakere har i noen tilfeller rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid:

Helsemessige grunner

Helsemessige grunner er i utgangspunktet en klar grunn for fritak. Det stilles ikke krav om helseattest eller lignende, men i tvilstilfeller vil det være praktisk om arbeidstakeren legger fram spørsmålet for sin lege. Dersom det er snakk om fullstendig fritak fra overtidsarbeid over lengre tid, kan arbeidsgiver kreve legeerklæring.

Vektige sosiale grunner

Eksempler på vektige sosiale grunner er pass av mindre barn, større begivenheter i familien og lignende.

Andre grunner

Arbeidstaker kan på generelt grunnlag be om å bli fritatt for overtidsarbeid. Arbeidsgiver har plikt til å innfri dette kravet, hvis arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Tvisteløsning og frister

Noen ganger kan arbeidsgiver og arbeidstaker være uenige om fritak fra å arbeide utover avtalt arbeidstid. Da kan saken bringes inn for [Tvisteløsningsnemnda](#).

Fristen for å bringe saken inn er fire uker etter arbeidsgivers avslag har kommet frem til arbeidstaker.

Regelverk

Om overtid og om fritak fra overtidarbeid og merarbeid: [Arbeidsmiljøloven § 10-6](#)

Om alminnelig arbeidstid: [Arbeidsmiljøloven § 10-4](#)
