

Overtid

Overtid er arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid. Arbeidstakerne skal ha ekstra betalt for overtidsarbeid. Overtid skal ikke være en fast ordning og arbeidsgiver kan bare bruke det i særlige tilfeller.

Hva er overtid?

Overtid er arbeid utover grensene for [alminnelig arbeidstid](#). Grensene for alminnelig arbeidstid er som hovedregel

- 9 timer i løpet av 24 timer
- 40 timer i løpet av 7 dager

Arbeidstakere som jobber utover grensene for alminnelig arbeidstid, jobber overtid.

Arbeidstakere med lavere grense for alminnelig arbeidstid

Grensen for alminnelig arbeidstid i løpet av 7 dager kan være lavere for noen arbeidstakere.

Eksempel på slike grupper er

- noen typer skiftarbeidere
- turnusarbeidere som jobber på søndag og helgedager
- arbeidstakere som jobber minst hver tredje søndag
- arbeidstakere som driver med tunneldrift
- arbeidstakere som hovedsakelig jobber om natten

Disse gruppene har ofte en grense på 36 eller 38 timer i løpet av 7 dager. [Se hvilke grupper som har lavere grense i arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde og femte ledd.](#)

Enkelte bransjer kan ha lavere grense som følge av avtaler i allmenngjort tariff. [Se hvilke bransjer som har allmenngjort tariffavtale.](#)

Avtalt arbeidstid og merarbeid

Hva er avtalt arbeidstid?

Mange har avtalt kortere arbeidsdager og arbeidsuker enn grensene for alminnelig arbeidstid. Hvor lang arbeidstid en arbeidstaker har per dag og uke, skal stå i arbeidsavtalen. Avtalt arbeidstid er den arbeidstiden som står i arbeidsavtalen.

Hva er merarbeid?

En arbeidstaker som jobber mer enn avtalt arbeidstid, men som likevel jobber innenfor grensene for den alminnelige arbeidstiden, jobber merarbeid.

Mange arbeidstakere har krav på overtidsbetaling også når de jobber merarbeid. Dette kan for eksempel være avtalt i arbeidsavtalen eller i tariffavtale. For å sette arbeidstakerne til merarbeid må [vilkårene for overtid være oppfylte](#).

Eksempel på merarbeid

Eksempel på merarbeid er hvis en arbeidstaker jobber 8 timer og 30 minutter én dag, men har avtalt arbeidstid på 7 timer og 45 minutter. De ekstra 45 minuttene er merarbeid, ikke overtid. Overtid er det først etter at arbeidstakeren har jobbet over 9 timer.

Har arbeidstakeren fleksitid, gir merarbeid plusstid. Arbeidstakeren kan avspasere plusstiden senere.

Når er det tillatt med overtid?

Overtid skal ikke være en fast ordning. Arbeidsgiver kan bare pålegge arbeidstakerne å jobbe overtid hvis det er et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Et særlig behov kan for eksempel være

- underbemanning på grunn av fravær. Det må være fare for at underbemanningen kan forstyrre den daglige driften
- situasjoner der det er fare for at anlegg, maskiner, råstoff eller produkter kan ta skade
- uventet arbeidspress
- stort arbeidspress på grunn av sesongmessige svingninger eller mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse

I tillegg må behovet være tidsavgrenset. Det betyr at overtid ikke kan være en fast ordning. Arbeidsgiver må sette i verk tiltak for å få redusert behovet for overtid.

Hvor mye overtid kan arbeidsgiver pålegge?

Hvis det er et særlig og tidsavgrenset behov, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakerne å jobbe inntil

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

Beregningsperiodene for overtid

Hva er beregningsperioden i løpet av 7 dager?

Perioden på 7 dager skal være en fast periode. Det betyr at arbeidstakerne maksimalt kan jobbe 10 timer overtid i løpet av en forhåndsbestemt periode.

Det mest vanlige er at perioden følger kalenderuken, men dere kan avtale en annen fast beregningsperiode. En annen periode kan være fra onsdag én uke til tirsdag uken etter. At beregningsperioden er fast, betyr at arbeidsgiver ikke kan flytte perioden fra uke til uke.

Hva er beregningsperioden i løpet av 4 sammenhengende uker?

Perioden på 4 sammenhengende uker er løpende. Det betyr at arbeidstakerne maksimalt kan jobbe 25 timer overtid i løpet av enhver fireukersperiode.

Arbeidsgiver må derfor hver uke ha kontroll på hvor mye overtid arbeidstakerne har jobbet de siste 3 ukene.

Hva er beregningsperioden i løpet av en 52-ukersperiode?

Perioden på 52 uker skal være en fast periode. Perioden kan for eksempel være

- fra 1. januar til 31. desember samme år
- fra 1. april ett år til 31. mars året etter

I løpet av denne perioden kan ikke arbeidstakerne jobbe over grensen på 200 timer overtid.

Grenser for hvor mye arbeidstakerne kan jobbe

Selv om arbeidsgiver pålegger arbeidstakeren å jobbe overtid, kan

- samlet arbeidstid ikke være mer enn 13 timer i løpet av 24 timer
- gjennomsnittlig samlet arbeidstid over 8 uker ikke være mer enn 48 timer i uken

Dette betyr at arbeidstakerne i en enkelt uke kan arbeide mer enn 48 timer, men da mot en tilsvarende kortere arbeidstid en annen uke.

Utvidede rammer for overtid

Noen virksomheter kan på visse vilkår ha utvidede rammer for overtid. Dette kan gjelde hvis

- arbeidsgiver og de tillitsvalgte i en virksomhet som er tariffbundet, har avtale om utvidede rammer for overtid
- arbeidsgiver har fått tillatelse fra Arbeidstilsynet om utvidede rammer for overtid
- arbeidsgiver og de tillitsvalgte sentralt i en fagforening med innstillingsrett (fagforening med mer enn 10 000 medlemmer) har inngått en tariffavtale om utvidede rammer for overtid

Husk at overtidsarbeid innenfor de utvidede grensene bare kan skje hvis arbeidstakerne er villige til det.

Rammene for virksomheter med tariffavtale

Hvor mye overtid kan dere avtale med tillitsvalgte?

I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå en skriftlig avtale om utvidede rammer for overtid. De kan avtale inntil

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

Beregningsperiodene for overtid

Hva er beregningsperioden i løpet av 7 dager?

Perioden på 7 dager skal være en fast periode. Det betyr at arbeidstakerne maksimalt kan jobbe 20 timer overtid i løpet av en fast periode på 7 dager.

Det mest vanlige er at perioden følger kalenderuken, men dere kan avtale en annen fast beregningsperiode. En annen periode kan være fra onsdag én uke til tirsdag uken etter.

Hva er beregningsperioden i løpet av 4 sammenhengende uker?

Perioden på 4 sammenhengende uker skal beregnes løpende. Det betyr at arbeidstakerne maksimalt kan jobbe 50 timer overtid i løpet av enhver fireukersperiode.

I enhver uke må arbeidsgiver derfor ha oversikt over hvor mye overtid arbeidstakerne har jobbet de siste 3 ukene.

Hva er beregningsperioden i løpet av en 52-ukersperiode?

Perioden på 52 uker skal være en fast periode. Perioden kan for eksempel være

- fra 1. januar til 31. desember samme år
- fra 1. april ett år til 31. mars året etter

I løpet av denne perioden kan ikke arbeidstakerne jobbe over grensen på 300 timer overtid.

Grenser for at arbeidstakerne ikke skal jobbe for mye

Selv om arbeidsgiver pålegger arbeidstakeren å jobbe overtid, kan ikke samlet arbeidstid være mer enn 13 timer i løpet av 24 timer. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan også avtale unntak fra regelen om samlet arbeidstid, men arbeidstakerne kan ikke jobbe mer enn 16 timer i løpet av 24 timer.

I tillegg kan ikke gjennomsnittlig samlet arbeidstid over 8 uker være mer enn 48 timer i uken. Dette betyr at arbeidstakerne i en enkelt uke kan arbeide mer enn 48 timer, men da må arbeidstiden være tilsvarende kortere en annen uke. Samlet arbeidstid kan likevel ikke være mer enn 69 timer i noen enkelt uke.

Husk at arbeidstakerne som har redusert arbeidsfri, skal få kompensierende hvile

Arbeidstakere som jobber så mye overtid at de har under 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer (reduisert arbeidsfri), skal få igjen like mange timer fri som de har mistet. Les mer om [daglig og ukentlig arbeidsfri](#).

Rammene etter tillatelse fra Arbeidstilsynet

Hvor mye overtid kan dere få tillatelse til av Arbeidstilsynet?

Virksomheter kan søke Arbeidstilsynet om utvidet overtid i særlige tilfeller. Arbeidstilsynet kan tillate inntil

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

Samlet overtid i løpet av en 52-ukersperiode skal aldri være mer enn 400 timer.

[Søk om utvidet overtid hos Arbeidstilsynet](#)

Beregningsperiodene for overtid

Hva er beregningsperioden i løpet av 7 dager?

Perioden på 7 dager skal være en fast periode. Det betyr at arbeidstakerne maksimalt kan jobbe 25 timer overtid i løpet av en fast periode på 7 dager.

Det mest vanlige er at perioden følger kalenderuken, men dere kan avtale en annen fast beregningsperiode. En annen periode kan være fra onsdag én uke til tirsdag uken etter.

Hva er beregningsperioden for en utvidet årsramme?

Virksomheter har 200 overtidstimer til disposisjon per arbeidstaker fra begynnelsen av 52-ukersperioden (årsrammen). For å begrense belastningen på arbeidstakerne tillater Arbeidstilsynet normalt ikke å utvide årsrammen det første halvåret av 52-ukersperioden (første 26 uker).

Har dere en årsramme som følger kalenderåret, får dere normalt ikke en utvidet årsramme før etter 1. juli (etter at 26 uker har gått).

Grenser for at arbeidstakerne ikke skal jobbe for mye

Selv om arbeidsgiver pålegger arbeidstakeren å jobbe overtid, kan ikke samlet arbeidstid være mer enn 13 timer i løpet av 24 timer. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan også avtale unntak fra regelen om samlet arbeidstid, men samlet arbeidstid må ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer.

I tillegg kan ikke gjennomsnittlig samlet arbeidstid over 8 uker være mer enn 48 timer i uken. Dette betyr at arbeidstakerne i en enkelt uke kan arbeide mer enn 48 timer, men da mot en tilsvarende kortere arbeidstid en annen uke.

Husk at arbeidstakerne som har redusert arbeidsfri, skal få kompenserende hvile

Hvis arbeidstakerne har jobbet så mye overtid at de har redusert arbeidsfri (under 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer), skal arbeidstakerne få kompensert dette med tilsvarende fri. Les mer om [daglig og ukentlig arbeidsfri](#).

Rammene etter avtale med fagforening med innstillingsrett

Fagforening med innstillingsrett (flere enn 10 000 medlemmer) kan inngå tariffavtale om utvidede rammer for overtid, [se arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd](#).

Husk at dere alltid skal sikre at arbeidstiden er fullt forsvarlig med tanke på helse, velferd og sikkerhet for alle arbeidstakerne. Les [mer om forsvarlig arbeidstid](#).

Overtidsbetaling

Ved overtidarbeid har arbeidstaker krav på et tillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn. Det er med andre ord ikke lov å avtale et tillegg som er lavere enn 40 prosent

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

Det er mulig for arbeidstakerne å avtale med arbeidsgiver at de skal avspasere overtidstidene helt eller delvis på et avtalt tidspunkt. Avtalen må være skriftlig. Arbeidstakerne skal uansett få utbetalt overtidstillegget på minst 40 prosent.

[Er du arbeidstaker som ikke får utbetalt overtidbetaling eller lønn? Sjekk hva du må gjøre](#)

Tariffavtaler kan gi bedre rettigheter

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 overtidbetaling ved arbeid ut over avtalt arbeidstid
 - for eksempel rett på overtidbetaling 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
- særlig uavhengig stilling

[Hva kjennetegner ledende og særlig uavhengige stillinger?](#)

Fritak fra overtidarbeid og merarbeid

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

Helsemessige grunner

Arbeidstakere har rett til å få fritak fra merarbeid og overtidarbeid om de har helsemessige grunner til det. Arbeidstakerne må ikke levere legeerklæring, helseattest eller lignende når det er et kortvarig fritak. Hvis det er snakk om fritak fra merarbeid og overtidarbeid over lengre tid, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstakerne leverer legeerklæring.

Vektige sosiale grunner

Arbeidstakere har rett til å få fritak fra merarbeid og overtidarbeid om de har vektige sosiale grunner til det. Eksempel på vektige sosiale grunner er pass av mindre barn, større begivenheter i familien eller lignende.

Andre grunner

Arbeidstakere kan på generelt grunnlag be om å bli fritatt for overtidarbeid. Arbeidsgiver har plikt til å innfri et krav om fritak hvis arbeidet uten skade kan utsettes eller gjøres av andre.

Tvisteløsning og frister

Noen ganger kan arbeidsgiver og arbeidstaker være uenige om arbeidstakeren kan få fritak fra å jobbe utover avtalt arbeidstid. Da kan de bringe saken inn for [Tvisteløsningsnemnda](#).

Fristen for å bringe saken inn til Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidstakeren har fått skriftlig avslag på forespørselen om fritak fra arbeidsgiveren.

Regelverk

[Overtid og om fritak fra overtidarbeid og merarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-6.](#)

[Alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-4](#)
