

Dag Olberg

# **Unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri**



Dag Olberg

# **Unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri**

© Fafo 2016  
ISSN 0804-5135

## Innhold

Forord.....	4
Bakgrunn .....	5
Problemstilling.....	6
Metode .....	6
Oppsummering.....	7
Hviletidsregulering og praksis .....	8
Land med begrenset mulighet til ensidige unntak i henhold til nasjonal regulering.....	9
Danmark .....	9
Finland .....	10
Sverige .....	10
Nederland .....	11
Irland.....	11
Polen .....	12
Bulgaria.....	12
Frankrike .....	12
Luxembourg .....	13
Italia .....	13
Østerrike.....	14
Litauen .....	14
Latvia.....	15
Spania .....	15
Slovenia.....	16
Land hvor arbeidsgiver har lovfestet rett til å forkorte den arbeidsfrie perioden.....	16
Storbritannia .....	16
Tyskland .....	17
Tsjekkia.....	18
Slovakia .....	19
Estland .....	19
Kroatia.....	19
Romania .....	20
Vedlegg 1 Henvendelse til Eurofound-kontaktene .....	21

## **Forord**

Dette notatet gir oversikt over nasjonal regulering av daglig og ukentlig arbeidsfri i et utvalg EU-land. Prosjektarbeidet som ligger til grunn er utført over en kort periode i april 2016. Oppdragsgiver for prosjektet er Norsk Sykepleierforbund (NSF), som har bedt Fafo undersøke på hvilken måte EU-landene har tatt i bruk unntakene som EUs arbeidstidsdirektiv åpner for når det gjelder arbeidstakers rett til daglig arbeidsfri.

Oslo, 4. mai 2016

Dag Olberg

## Bakgrunn

EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88EF) angir minimum lengde for hvileperioder. Når det gjelder daglig arbeidsfri skal landene som er omfattet av direktivet sikre at alle arbeidstakere får en hvileperiode på minimum 11 sammenhengende timer innenfor hver 24-timersperiode (Artikkel 3).<sup>1</sup>

Arbeidstidsdirektivet åpner imidlertid for at medlemsstatene kan gjøre unntak fra denne bestemmelsen. Unntak kan gjøres i følgende tilfeller:

- Der det er lang avstand mellom arbeidstakerens arbeidssted og bosted (Artikkel 17-3a).
- For vakt-, overvåknings- og døgnvaktaktiviteter som er kjennetegnet ved å beskytte personer og gods (Artikkel 17-3b).
- For virksomhet som er kjennetegnet ved nødvendigheten av å sikre kontinuerlige ytelser eller vedvarende produksjon. En rekke aktiviteter og områder nevnes i denne sammenheng, blant annet pleie- og omsorgsinstitusjoner, post og telekommunikasjon, transport, landbruk, med mer (Artikkel 17-3c).
- For skift- og turnusarbeid, når arbeidstaker bytter skift og ikke mellom skiftene har mulighet til å ta den daglige eller ukentlige hvileperioden (Artikkel 17-4a).

Arbeidstidsdirektivet inneholder også unntaksbestemmelser ved tariffavtale (Artikkel 18).

---

<sup>1</sup> I arbeidsmiljøloven brukes betegnelsen «daglig arbeidsfri». I arbeidstidsdirektivet brukes betegnelsen «daily rest», mens pauser betegnes som «breaks» (engelsk oversettelse). Dette er også vanlige betegnelser i engelske oversettelser av nasjonale reguleringer. I dette notatet brukes både betegnelsene arbeidsfri og hviletid/hvileperiode.

## Problemstilling

Arbeidstidsutvalget har med grunnlag i disse bestemmelsene gått inn for at arbeidsgivere ensidig bør kunne innføre skift-/turnusordninger hvor den daglige arbeidsfrie tiden kan reduseres til 9 timer (NOU 2016: 1, s. 218). NSF ønsker kunnskap om hvorvidt arbeidsgivere i EU-land har tilsvarende muligheter. Tema for dette notatet er derfor på hvilken måte EU-landene har tatt i bruk unntakene som EUs arbeidstidsdirektiv åpner for når det gjelder arbeidstakers rett til daglig hvile. Hovedproblemstillingen i notatet er hvorvidt arbeidsgiver ifølge nasjonal lovregulering i EU-landene ensidig kan fastsette arbeidstidsordninger der daglig hviletid er kortere enn 11 timer. I den grad slike muligheter finnes, spør vi om hva slags regulering det dreier seg om, og om det eventuelt stilles betingelser for at hvileperioden kan reduseres. Slike betingelser kan eventuelt være begrenset til bestemte bransjer eller sektorer, eller til bestemte arbeidstidsordninger (jf. over). Vi har også stilt spørsmål om det eventuelt finnes andre krav eller begrensninger når det gjelder arbeidsgivers rett til ensidig å fastsette kortere arbeidsfri periode enn 11 timer.

## Metode

EU-institusjonen Eurofound har nasjonale kontakter i alle EU-landene.<sup>2</sup> Dette nettverket omfatter også Norge, der Fafo har denne kontaktfunksjonen. Vi har innhentet informasjon om nasjonal lovregulering i EU-landene ved å henvende oss til Eurofound's nettverk av korrespondenter. Disse korrespondentene ble kontaktet via mail, med anmodning om å besvare hovedspørsmålet om hvorvidt arbeidsgiver i henhold til nasjonal regulering har rett til å redusere den daglige hviletiden til mindre enn 11 timer (jf. vedlegg 1). I den grad arbeidsgiver har en slik rett, stilte vi noen enkle tillegsspørsmål (jf. over). Eurofound-korrespondentene hadde kort svarfrist. Vi sendte forespørsel til 28 Eurofound-korrespondenter. Etter purrerunder har vi per 4.5.2016 mottatt 22 svar på henvendelsen.

---

<sup>2</sup> Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



## Oppsummering

I vårt svarmateriale er det et flertall EU-land der nasjonal regulering ikke gir arbeidsgiver ensidig rett til å redusere den daglige hviletiden til mindre enn 11 timer. I en mindre gruppe EU-land gir nasjonal regulering arbeidsgiver rett til ensidig å nedsette lengden på hviletiden/arbeidsfri periode (figur 1). Vi kommer tilbake til hvor omfattende denne unntaksmuligheten er, samt hvilke vilkår som settes for å bruke denne unntaksadgangen.

Figur 1 Kan arbeidsgiver ensidig redusere den daglige hviletiden på 11 timer? Utvalg EU-land og Norge<sup>3</sup>

Land der arbeidsgiver i henhold til nasjonal regulering <i>ikke ensidig kan</i> redusere den daglige hviletiden	Danmark, Finland, Sverige, Norge, Nederland, Irland, Polen, Luxembourg, Bulgaria, Frankrike, Litauen, Latvia, Italia, Østerrike, Spania, Slovenia
Land der arbeidsgiver i henhold til nasjonal regulering <i>ensidig kan</i> redusere den daglige hviletiden	Storbritannia, Tyskland, Tsjekkia, Slovakia, Estland, Kroatia, Romania

I de EU-landene der nasjonal regulering gir arbeidsgiver rett til å redusere døgnhvilen til mindre enn 11 timer, vises det til forskjellige situasjoner som kan gi anledning til fravik fra hovedbestemmelsene om hviletid. Lovreguleringene i disse landene angir dels sektorer og bransjer, og i noen tilfeller arbeidstidsordninger (jf. unntaksbestemmelsene i arbeidstidsdirektivet, artikkel 17).<sup>4</sup> Figur 2 gir eksempler.

---

<sup>3</sup> Grupperingen er skjønnsmessig (for eksempel kan innplasseringen av Romania diskuteres).

<sup>4</sup> I alle landene finnes det i nasjonal lovgivning unntaksbestemmelser når det gjelder ekstraordinære situasjoner, som når redusert hviletid er nødvendig for å sikre liv og helse eller forebygge og redusere skade.

Figur 2 Eksempler på områder der nasjonal lovgivning gir mulighet til fravik fra hovedbestemmelsen om minimum 11 timer daglig hviletid. EU-land

Storbritannia	Alle unntaksmulighetene i arbeidstidsdirektivet er tatt direkte inn i nasjonal lovgivning.
Tyskland	Sykehus og andre institusjoner der pasienter får behandling og pleie. Bevertningssteder. Transportvirksomheter. Landbruk og dyrehold.
Tsjekia	Kontinuerlig drift. Situasjoner med ujevn fordeling av arbeidstiden, overtidsarbeid. Landbruksarbeid. Virksomheter som yter tjenester til allmennheten (offentlige tjenester, kultur, telekommunikasjon og post, helsetjenester og sosialtjenester, brannvern).
Slovakia	Kontinuerlig drift og skiftarbeid. Landbruksarbeid. Nasjonale posttjenester. Nødvendig reparasjonsarbeid for å sikre arbeidstakernes liv og helse.
Estland	Helse- og velferdssektoren (forutsatt at redusert hviletid ikke går ut over arbeidstakernes helse og sikkerhet)
Kroatia	Lang avstand mellom arbeidsplassen og arbeidstakers bolig. Arbeidstakeren arbeider på flere forskjellige arbeidssteder (f. eks sikkerhets- og overvåkningsvirksomhet). Kontinuerlig drift, tjenesteyting og vareproduksjon (en rekke områder, som helseinstitusjoner, sykehus og andre behandlingsinstitusjoner, fengsler, havnearbeidere, arbeidstakere på flyplasser, media, post og telekommunikasjon, gass- og elektrisitetssektoren, forskning og utvikling, jernbanetransport, turisme, med mer).
Romania	Unntak for skiftarbeid, der hviletiden mellom skift ikke kan være kortere enn 8 timer. Selv om arbeidsgiver ikke ensidig kan redusere hviletiden mellom to arbeidsdager, kan hviletiden reduseres når det gjelder overgang fra ett skift til et annet.

Flere av landene i oppstillingen i figur 2 har nasjonal lovgivning der en rekke unntak fra hviletidsbestemmelsene er tatt inn. Det gjelder særlig Storbritannia; et annet eksempel er Kroatia. Unntakene kan være betinget av ulike vilkår, se nedenfor.

## Hviletidsregulering og praksis

Vi har ikke grunnlag for å beskrive i hvilken grad unntaksbestemmelsene brukes, eller hvordan de virker i praksis. Vi har stilt spørsmål til de nasjonale Eurofound-kontaktene om nasjonal lovgivning når det gjelder regulering av arbeidsfrie perioder/hviletid. Noen av dem rapporterte i tillegg at minimumsbestemmelser og unntaksbestemmelser i nasjonal lovgivning ikke nødvendigvis beskriver hvordan hviletidsbestemmelsene blir praktisert i ulike sektorer og bransjer. I flere land vil etablerte tariffavtaler og tradisjonell praksis når det gjelder samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker sette

rammer for hvorvidt arbeidsgiver kan, eller ønsker, å endre hviletidsbestemmelsene (jf. blant annet Storbritannia nedenfor).

Videre viser enkelte Eurofound-kontakter til at noen arbeidstakere har lite kjennskap til hviletidsbestemmelser (Storbritannia), og at praksis kan være en annen enn hva som er regulert i nasjonal lovgivning (jf. blant annet Storbritannia, Estland).

## **Land med begrenset mulighet til ensidige unntak i henhold til nasjonal regulering**

Nedenfor følger sammendrag av landrapportene fra Eurofound-kontaktene.

### **Danmark**

I tråd med EUs arbeidstidsdirektiv har den danske Arbejdsmiljøloven (kapittel 9) bestemmelser om daglig hviletid på minimum 11 timer (paragraf 50).

Arbeidsgiver kan ikke ensidig avgjøre at hviletiden skal være kortere enn 11 timer. Dette gjelder både i henhold til lovbestemmelsene og i henhold til unntaksbestemmelser i tariffavtaler.

I henhold til lovbestemmelsene er det mulig å forkorte hviletiden til 8 timer, for eksempel ved skiftarbeid der det i spesielle tilfeller ikke er mulig med et opphold på 11 timer mellom to skift. Det samme gjelder for arbeid innen landbruket (inntil 30 dager per år) og ved laste- og lossearbeid som fortrinnsvis utføres av løsarbeidere. Arbeidsgivere kan ikke ensidig gjøre unntak fra disse bestemmelsene. Alle endringer i hviletidsbestemmelsene avgjøres av arbeidsministeren (paragraf 50 2-3).

Loven inneholder bestemmelser om at hviletidsbestemmelsene kan fravikes om ulykker eller naturomstendigheter eller liknende uforutsette omstendigheter gjør det nødvendig (paragraf 52). Når forholdene gjør det nødvendig, kan arbeidsministeren videre fastsette regler om kortere daglig hviletid (inntil 8 timer) for fag og faglige områder eller spesielle arbeidsformer (paragraf 53). Arbeidsministeren kan også fastsette regler om fravik fra hviletidsbestemmelsene ved avtale (paragraf 55).

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=133159#Kap9>

## **Finland**

Regulering av arbeidstid og hviletid finnes i den finske Arbetstidslag. Hovedregelen er at daglig hvileperiode er minimum 11 timer (kapittel 6, paragraf 29).

Arbeidsgiver kan bare i ekstraordinære situasjoner ensidig redusere hviletiden. Ekstraordinære situasjoner er uforutsette hendelser som kan innebære en alvorlig trussel når det gjelder liv og helse eller skade på materiell. Ekstraordinær arbeidstid kan i slike situasjoner pålegges for en periode på maksimalt to uker. Type virksomhet spiller inn når det gjelder i hvilken grad slik ekstraordinær arbeidstid kan anvendes. Hvis det dreier seg om ekstraordinært arbeid i en nødsituasjon, må arbeidsgiver uten unødvendig opphold rapportere skriftlig om forholdene til tilsynsmyndighetene. Den skriftlige rapporteringen skal redegjøre for årsaken til at ekstraordinær arbeidstid er nødvendig, dessuten om omfang og forventet varighet. Denne typen fravik er ikke knyttet til bestemte sektorer eller bransjer.

Arbetstidslag <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605>

## **Sverige**

Hovedregelen i den svenske Arbetstidslagen er at alle arbeidstakere har rett til minimum 11 sammenhengende timer hviletid i løpet av en periode på 24 timer (paragraf 13).

Unntak fra denne bestemmelsen kan gjøres på midlertidig basis hvis det dreier seg om spesielle omstendigheter som arbeidsgiver ikke har kunnet forutse. Som eksempler nevnes ulykker eller maskinhavari. Unntakene kan bare gjøres ved enkelttilfeller. Det forutsettes at arbeidstakeren får kompenserende hvile. Lovreguleringen inneholder ikke bestemmelser om hvorvidt kompensasjonshvilen skal være betalt eller ikke, dette er helt og holdent avhengig av hva partene har avtalt. Hvileperioden alle arbeidstakere har rett til, skal omfatte timene mellom midnatt og kl. 05.00. Unntak kan gjøres hvis arbeidet må utføres i perioden mellom midnatt og kl. 05.00 på grunn av arbeidets art, allmennhetens behov eller særlige omstendigheter. Denne typen fravik er ikke knyttet til bestemte sektorer eller bransjer.

Bestemmelsen om arbeidsfri kan fravikes gjennom sentrale tariffavtaler. Videre kan Arbetsmiljöverket gi dispensasjon fra bestemmelsene om døgnhvile, under forutsetning av at vilkårene for arbeidstakerne ikke er dårligere enn vilkårene i EUs arbeidstidsdirektiv.

Arbetstidslagen [Working Hours Act \(1982:673\)](#)

## Nederland

Ifølge den nederlandske Working Time Act er hovedregelen minimum 11 timer arbeidsfri (paragraf 5.3.2). Loven inneholder en unntaksbestemmelse om at i løpet av 7 påfølgende 24-timersperioder kan arbeidsgiver redusere lengden på hviletiden til minimum 8 timer én gang. Forutsetningen for å bruke denne unntaksbestemmelsen er at arbeidets art eller situasjonen til virksomheten gjør det nødvendig. Denne bestemmelsen er ment å kunne anvendes i spesielle situasjoner, den er ikke for regulær bruk.

Working time Act: [http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2016-01-01#Hoofdstuk5\\_Paragraaf5.2\\_Sub-paragraaf\\_1\\_Artikel5:3](http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2016-01-01#Hoofdstuk5_Paragraaf5.2_Sub-paragraaf_1_Artikel5:3)

## Irland

I Irland er daglig hvileperiode på minimum 11 timer regulert i lov om arbeidstid (Organisation of Working Time Act). Irske lovreguleringer gir ikke arbeidsgivere anledning til å redusere den daglige arbeidsfrie tiden på minimum 11 timer, med mindre det dreier seg om ekstraordinære situasjoner eller nødsituasjoner med risiko for at det kan skje ulykker (Del 5, Organisation of Working Time Act).

Det finnes imidlertid flere administrative reguleringer som omfatter unntak fra lovens hovedbestemmelse. Dette gjelder sikkerhets-/vaktvirksomhet, veitransport, transportvirksomhet, landbruk, og virksomhet knyttet til beskyttelse av sivilsamfunnet («Civil protection services»). Det finnes også en administrativ regulering når det gjelder unntak generelt («General Exemptions»), som blant annet omhandler arbeidstakeres rett til kompenserte arbeidsfri (pkt. 4) og pauser (pkt. 5).

Alle unntak fra arbeidstidslovens hovedbestemmelse om arbeidsfri tid må være i henhold til disse reguleringene, eller i henhold til avtale. Arbeidsgiver kan ikke ensidig redusere lengden på den daglige hviletiden, med mindre det dreier seg om situasjoner som er beskrevet i del 5 i arbeidstidsloven (jf. over).

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/5/enacted/en/html#sec5>

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/section/11/enacted/en/html#sec11>

General Exemptions: SI 21/1998

(<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/si/21/made/en/print>)

## **Polen**

Ifølge polsk arbeidslivslov (Labour Code) har alle arbeidstakere rett til minimum 11 timer uavbrutt hvile i løpet av en periode på 24 timer (artikkel 132). Arbeidsgivere kan generelt ikke ensidig bestemme at hvileperioden skal være kortere enn dette.

Loven inneholder fire unntak, som dreier seg om stillingstype, ekstraordinære situasjoner og spesielle arbeidstidsordninger for bestemte typer ansatte. For det første er ansatte i ledende stilling ikke omfattet av hviletidsbestemmelsen (artikkel 132 paragraf 2 pkt. 1). For det andre unntas situasjoner der overtidsarbeid er nødvendig for å beskytte liv og helse, eller for å beskytte miljø eller eiendom fra skade (artikkel 132 paragraf 2 pkt. 2). For det tredje unntas arbeidstidsordninger der 16 timers arbeidstid per dag er tillatt, dette omfatter arbeidstakere som har overvåkningsfunksjoner i produksjonslokaler (artikkel 136 paragraf 2). For det fjerde unntas arbeidstidsordninger der 24 timers arbeidstid er tillatt (artikkel 137). Dette omfatter brannvern og nød- og sikkerhetstjenester.

Labour Code [www.pip.gov.pl/pl/kodeks-pracy/2651,kodeks-pracy.html](http://www.pip.gov.pl/pl/kodeks-pracy/2651,kodeks-pracy.html)

## **Bulgaria**

Ifølge bulgarsk Labour Code (artikkel 151-1,3) skal arbeidstid avløses av en eller flere daglige pauser. Artikkel 152 i Labour Code regulerer døgnhvile. Arbeidstakere har rett til sammenhengende daglig hviletid på minimum 12 timer. Når arbeidstiden deles opp (fleksibel arbeidstid), og i en del andre situasjoner, kan ikke hvileperioden på 12 timer reduseres. Arbeidsgiver og arbeidstaker må være enige, og det skal foreligge skriftlig avtale, før ordninger med utvidete arbeidsperioder innføres. I Bulgaria kan arbeidsgiver heller ikke ensidig redusere den daglige hvileperioden.

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)

<http://www.bulgaria-labour-law.bg/working-time.html>

## **Frankrike**

I henhold til Labour Code har arbeidstakere rett til en sammenhengende arbeidsfri periode på 11 timer mellom to arbeidsdager (artikkel L3131-1). Fravik fra denne hviletidsbestemmelsen er mulig, men da fortrinnsvis gjennom kollektive forhandlinger og avtaler. Arbeidsgiver kan ikke ensidig redusere døgnhvilen, med mindre en tariffavtale gir adgang til dette. Arbeidsgivers rett til å redusere den arbeidsfrie tiden vil være avhengig av om sektor-

eller bransjeavtaler gir anledning til slik reduksjon. Innenfor rammene av slike sektoravtaler kan arbeidsgiver redusere hviletiden i bestemte situasjoner som også er dekket av statlig regulering, som kan dreie seg om nødvendig kontinuerlig virksomhet («need a permanent service») eller intervensjon i situasjoner med oppdelte arbeidsperioder («fragmented periods of work»).

Uten tariffavtale kan imidlertid arbeidsgiver redusere døgnhvilen i noen tilfeller. Det kan gjelde i situasjoner der virksomhetens produksjon øker brått, men arbeidsgiver er da avhengig av en tillatelse fra arbeidstilsynet. Arbeidsgiver kan også ensidig redusere den arbeidsfrie tiden i situasjoner der ekstraarbeid er nødvendig for å forhindre ulykker eller skader. I slike situasjoner skal arbeidstilsynet informeres.

Når den lovbestemte hviletiden på minimum 11 timer reduseres, har arbeidstaker rett til en ny hvileperiode på tilsvarende lengde.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902578&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160422>

### **Luxembourg**

Ifølge Luxembourgs Labour Code, har alle arbeidstakere rett til minst 11 timer sammenhengende hvile mellom to arbeidsdager (artikkel L211-16). Loven inneholder ikke fravik fra hovedregelen. Reguleringene av arbeidstid omfatter imidlertid ikke ledere i selvstendig stilling («cadres supérieurs et dirigeants»), som kan få redusert døgnhvile. I henhold til Luxembourgs Labour Code, er fravik fra lovbestemmelsene mulig når det foreligger tariffavtale eller avtale etter retningslinjer fastsatt av arbeidsdepartementet om å arbeide utover den vanlige maksimale daglige arbeidstiden, men dette setter ikke til side hovedregelen om minimum 11 timer døgnhvile. Det er slik sett ikke mulig for arbeidsgiver å ensidig redusere hvileperioden, bortsett fra når det gjelder ledere i selvstendig stilling.

[http://www.expatica.com/lu/employment/Labour-law-in-Luxembourg-Working-time-and-leave\\_104488.html](http://www.expatica.com/lu/employment/Labour-law-in-Luxembourg-Working-time-and-leave_104488.html)

### **Italia**

I Italia kan lovregulerte hviletidsbestemmelser fravikes gjennom tariffavtaler på nasjonalt nivå eller bedriftsnivå. Arbeidsgiver kan ikke ensidig redusere daglig hviletid på 11 timer.

[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang-en/index.htm)

## **Østerrike**

Hovedregelen om hviletid i Østerrikes arbeidstidslov (Arbeitszeitgesetz) er at arbeidstakere har rett til minimum 11 timer uavbrutt arbeidsfri før arbeidet neste dag begynner (artikkel 12). Ifølge loven kan det gjøres fravik fra lovbestemmelsene på sektor- eller virksomhetsnivå, men dette krever tariffavtaler på sektornivå. Avtaler på virksomhetsnivå kan altså bare inngås hvis det finnes sektoravtaler. Arbeidsgiver kan derfor ikke ensidig bestemme at daglig hviletid på 11 timer reduseres. Dette avhenger av kollektive forhandlinger, der begge parter må være enige.

Gjennom kollektive forhandlinger kan uavbrutt hvileperiode reduseres til minimum 8 timer. Slik reduksjon må imidlertid kompenseres med tilsvarende utvidelse av daglig eller ukentlig arbeidsfri tid innen de påfølgende 10 kalenderdagene. En forkortelse av hviletiden på mindre enn 10 timer er bare tillatt hvis tariffavtalen ivaretar videre tiltak for å sikre restitusjon for arbeidstakerne («further measures which ensure the recovery of employes»). Det kan gjøres unntak for sesongarbeid i hotell- og restaurantsektoren – der reduksjon til minimum 8 timer hviletid skal kompenseres i løpet av sesongen «i den grad det er mulig», men skal kompenseres i etterkant av sesongen. Også når det gjelder skiftarbeid kan hvileperioden reduseres til 8 timer innenfor den regulære skiftplanen, mens en annen påfølgende daglig hvileperiode skal utvides tilsvarende.

Det finnes spesielle unntak når det gjelder redusert arbeidsfri tid på grunn av reisetid, hvis mulighetene til restitusjon ivaretas. Tariffavtalen kan inneholde bestemmelser om hvorvidt slike muligheter finnes. Det finnes også unntak om hviletid som omfatter arbeidstakere innen transportsektoren.

[https://www.jusline.at/Arbeitszeitgesetz\\_\(AZG\).html](https://www.jusline.at/Arbeitszeitgesetz_(AZG).html)

## **Litauen**

Ifølge Litauens arbeidslivslov skal den daglige hviletiden ikke være kortere enn 11 sammenhengende timer (Labour Code, artikkel 160, paragraf 1). Arbeidsgivere i Litauen kan ikke ensidig bestemme kortere daglig hviletid enn 11 timer.

Labour Code <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/encPGIOTEP>



## **Latvia**

I Latvia er lengden på lovregulert minimum hviletid mer enn 11 timer. Arbeidstid og hviletid er regulert i del D i latvisk arbeidslivslov (Labour law). Hviletiden innenfor en periode på ett døgn skal ikke være mindre enn 12 sammenhengende timer. Denne bestemmelsen gjelder ikke om arbeidstiden gjennomsnittsberegnes (pkt. 142.2).

Det er bare når arbeidstiden gjennomsnittsberegnes at arbeidsgiver ensidig kan redusere den lovregulerte hviletiden på 12 timer. Videre kan slik reduksjon av hviletiden bare gjennomføres under svært spesielle omstendigheter. Under spesielle omstendigheter kan arbeidsgiver pålegge overtidarbeid uten å ha skriftlig godkjenning fra arbeidstakeren (pkt. 126.3). Når arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, kan det i spesielle («exceptional») tilfeller gjøres unntak fra hviletidsbestemmelsene. Det kan gjelde arbeidstakere med lang reisevei, sikkerhets- og overvåkningsfunksjoner, avbrudd i arbeidet, sesongarbeid og situasjoner med midlertidig økning av produksjonen. Men også i slike tilfeller skal overtiden begrenses slik at perioden med sammenhengende hviletid på 12 timer opprettholdes. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal arbeidsgiver sikre at hviletiden innenfor en periode på 24 timer er 12 timer i gjennomsnitt. Forutsatt at hensyn til ansattes helse, sikkerhet og tilstrekkelig hvile er ivaretatt, kan andre hviletidsbestemmelser gjøres gjeldende for transportsektoren (veitransport, luftfart og båttransport) (pkt. 148). Denne bestemmelsen gjelder ikke den offentlige transportsektoren.

Labour law <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

## **Spania**

Arbeidsgiver kan ikke ensidig redusere den arbeidsfrie perioden. Med en periode på minimum 12 timer hviletid har spansk lovgivning bestemmelser som går ut over arbeidstidsdirektivets artikkel 3.

Arbeidstakerne har krav på en ukentlig sammenhengende arbeidsfri periode på minimum en og en halv dag, som omfatter lørdag kveld og søndag, eventuelt mandag formiddag. Arbeidstakere under 18 år har krav på to sammenhengende dager.

Referanse: Royal Decree-Law 2/2015, 23 October, that enacts the merged text of the Workers' Right Statute Law. Article 34.3

[http://www.expatica.com/es/employment/Spanish-labour-laws-Working-time-and-leave\\_104542.html](http://www.expatica.com/es/employment/Spanish-labour-laws-Working-time-and-leave_104542.html)

## **Slovenia**

Ifølge Employment Relationships Act har arbeidstakerne rett til minimum 12 timer sammenhengende hvile i løpet av en periode på 24 timer (artikkel 155-1). Er arbeidet ujevnt fordelt eller midlertidig omfordelt, skal hviletiden i samme periode være minst 11 timer (artikkel 155-2). Ukentlig arbeidsfri periode skal være minimum 24 sammenhengende timer i løpet av en periode på 7 sammenhengende dager. Minimum ukentlig arbeidsfri kan beregnes over 14 dager (artikkel 156-1, 2). Hviletidsbestemmelsene omfatter ikke ledere, arbeidstakere i særlig selvstendig stilling («authorised to make autonomous decisions») og hjemmearbeidere (artikkel 157).

Lovregulering eller tariffavtale kan åpne for andre ordninger, der perioden for gjennomsnittsberegning av minimum arbeidsfri ved skiftarbeid utvides, men ikke lenger enn seks måneder (artikkel 158-2). Tilsvarende utvidelse gjelder bestemte stillinger og aktiviteter (når arbeidet krever permanent tilstedeværelse, kontinuerlig drift innen produksjon eller service, og ved ujevnt eller økt arbeidsvolum) (artikkel 158-3, 4). Tariffavtale på bransjenivå kan i bestemte situasjoner åpne for en lengre periode for gjennomsnittsberegning, men ikke ut over 12 måneder (artikkel 158-5).

Employment Relationships Act

[http://www.mdds.gov.si/en/legislation/veljavni\\_predpisi/employment\\_relationships\\_act/](http://www.mdds.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/)

## **Land hvor arbeidsgiver har lovfestet rett til å forkorte den arbeidsfrie perioden**

### **Storbritannia**

Britiske arbeidstakere som er over 18 år har krav på tre typer hvile; pause i arbeidstiden, daglig hviletid og ukentlig hviletid.

Daglig arbeidsfri tid er minimum 11 timer (12 timer for unge arbeidstakere). Det finnes en rekke unntak. Dette er unntak i henhold til unntaksbestemmelsene i arbeidstidsdirektivet.

Med The Working Time Regulations (1998/1833) ble arbeidstidsreguleringen i Storbritannia harmonisert med EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88). Alle unntaksbestemmelsene i direktivet ble tatt direkte inn i den britiske lovreguleringen.

Det gjelder blant annet regulering av daglig arbeidsfri (artikkel 10-1), som ikke kommer til anvendelse for skiftarbeid når arbeidstakeren bytter

skift og ikke mellom avslutningen av det ene skiftet og begynnelsen av det neste skiftet kan overholde den daglige hviletiden (The Working Time Regulations, artikkel 22-1). Tilsvarende formuleringer finnes i arbeidstidsdirektivet (artikkel 17-4).

Blant unntakene finnes også en bestemmelse om at lovreguleringen ikke omfatter tilfeller med kontinuerlig drift, der arbeidet skal sikre kontinuitet når det gjelder service eller produksjon. En rekke områder nevnes, blant annet sykehus og andre institusjoner innen pleie og omsorg (The Working Time Regulations, artikkel 21 (c)-i). Tilsvarende formulering finnes i arbeidstidsdirektivet (artikkel 17-3 i).

Teknisk sett kan altså arbeidsgiver fastsette unntak fra hovedregelen om daglig arbeidsfri tid så fremt det skjer i henhold til arbeidstidsdirektivets unntaksregulering.

Det britiske reguleringssystemet har imidlertid tradisjonelt bygget mer på frivillighet og avtaler enn på lovgivning. Praksis når det gjelder unntak varierer innen forskjellige sektorer i arbeidslivet. Selv om arbeidsgiver fritt kan bestemme endringer så fremt disse er i henhold til direktivet og listen over unntaksbestemmelsene i direktivet, kan det i praksis være annerledes. Innen sektorer der det er tradisjon for at fagforbundene involveres når det gjelder slike spørsmål, vil slik praksis vanligvis bli videreført. Der det finnes tariffavtaler med mer generøse betingelser enn i arbeidstidsdirektivet, kan arbeidsgiver i prinsippet velge å ensidig bryte med avtalen, noe arbeidsgiver legalt ville ha rett til, men i praksis beskrives dette som lite sannsynlig.

Storbritannia har også innført en individuell unntaksmulighet («individual opt-out») når det gjelder arbeidstidsdirektivet. Det innebærer at arbeidstakerne enkeltvis kan underskrive på at de ikke skal omfattes av reguleringen i direktivet. I slike tilfeller vil de heller ikke være dekket av bestemmelsene om daglig hviletid.

UK – Labour codes, general labour and employment acts:

[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_country=GBR&p\\_classification=01.02](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=GBR&p_classification=01.02)

The Working Time Regulations

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

## **Tyskland**

Den tyske arbeidstidsloven (Arbeitszeitgesetz) har en bestemmelse om minimum 11 timer uavbrutt arbeidsfri (paragraf 5-1). Loven har også bestemmelser som gjør at arbeidsgiver ensidig kan forkorte den daglige hviletiden (paragraf 5-2). Denne retten er begrenset til sykehus og andre institusjoner

der pasienter får behandling og pleie, bevertningssteder, transportvirksomheter, landbruk og dyrehold. Forkortningen kan være på maksimalt én time, og hver forkortning må kompenseres med en 12 timers hvileperiode innen en måned eller fire uker. Når det gjelder sykehus og andre helseinstitusjoner, kan redusert hvileperiode som resultat av arbeid i løpet av beredskapsvakt kompenseres til andre tider hvis arbeidet har tatt mindre enn halvparten av en ordinære hviletiden, det vil si mindre enn 5,5 timer (paragraf 5-3). Denne reguleringen er noe omstridt, og fagforbundet ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) mener formuleringene i paragraf 5-3 ikke er i samsvar med EUs arbeidstidsdirektiv.

<http://www.arbeitsrecht.org/gesetze/arbeitszeitgesetz/>

### **Tsjekkia**

Bestemmelser om arbeidsfri tid er regulert i paragrafene 90 og 90a i den tsjekkiske Labour Code. Minimum daglig hviletid er 11 timer (12 timer for arbeidstakere yngre enn 18 år). Arbeidsgiver kan imidlertid i noen situasjoner forkorte den daglige hviletiden for arbeidstakere som er 18 år eller eldre til minimum 8 timer. Dette dreier seg om kontinuerlig drift («continuous operations»), situasjoner med ujevn fordeling av arbeidstiden, og situasjoner med overtidarbeid (paragraf 90-2a). Hviletiden kan også reduseres i landbruket (90-2b). Videre kan hviletiden reduseres innen virksomheter som yter tjenester til allmenheten. Dette gjelder særlig offentlige tjenester, kultur, telekommunikasjon og post, helsetjenester og sosialtjenester (90-c). Hviletiden kan også reduseres hvis det dreier seg om nødvendig reparasjonsarbeid for å unngå at ansattes liv eller helse settes på spill (90-d), og når det dreier seg om naturkatastrofer eller nødsituasjoner (90-e).

Når den daglige hviletiden reduseres, er det en betingelse at den påfølgende daglige hviletiden utvides tilsvarende den hviletiden som ble redusert. Når det gjelder arbeid i landbruket, skal den reduserte hviletiden kompenseres i løpet av de tre påfølgende ukene.

I Tsjekkia finnes det videre en rekke ulike reguleringer av arbeidstid og hviletid når det gjelder brannvesen, der hviletiden kan reduseres til minimum 8 timer og kompenseres i skiftplanen for påfølgende uke. Innen transportsektoren reguleres arbeidstid og hviletid i henhold til en rekke EU-reguleringer.

Tariffavtaler kan inneholde bestemmelser om at reduksjon av arbeidsfrie perioder ikke kan anvendes uten enighet med fagforening eller etter konsultasjon med ansatte. Dette er imidlertid ikke vanlig i Tsjekkia.

[Act No. 262/2006 Coll., Labour Code](#)

## **Slovakia**

Slovakisk Labour Code har en bestemmelse om minste arbeidsfrie periode i løpet av en 24 timers periode på minimum 12 sammenhengende timer (paragraf 92-1). For unge arbeidstakere er minste hvileperiode 14 timer.

Ifølge bestemmelsene i Labour Code kan arbeidsgiver ensidig redusere hviletiden til 8 timer (gjelder arbeidstakere som er 18 år eller eldre). Denne retten er ikke avgrenset til spesielle sektorer, men er avgrenset til bestemte situasjoner (paragraf 92-2). Dette gjelder: kontinuerlig drift og skiftarbeid, nødvendig arbeid i landbruket, offentlige posttjenester, nødvendig arbeid når liv eller helse er truet, og andre ekstraordinære situasjoner (ikke definiert). Hvis hviletiden reduseres, er arbeidsgiver pliktig å tilby arbeidstakeren tilsvarende hviletid som kompensasjon i løpet av 30 dager.

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2013.pdf>

## **Estland**

I Estland reguleres bestemmelsene om arbeidsfri tid i Employment Contracts Act. Daglig hviletid er minimum 11 timer. En avtale om kortere hviletid enn 11 timer er ugyldig ut fra loven (paragraf 51-1). Unntak fra denne regelen kan gjøres gjennom tariffavtale i tråd med EUs arbeidstidsdirektiv. Betingelsen er at slike unntak ikke går ut over arbeidstakernes helse og sikkerhet (paragraf 51-3). Lovens begrensning om hviletid på minimum 11 timer anvendes ikke for arbeidstakere innen helsesektoren («shall not be applied to health care professionals and welfare workers»), forutsatt at det ikke går ut over arbeidstakernes helse og sikkerhet (paragraf 51-4). Arbeidsgivere som har arbeidstakere som arbeider mer enn 13 timer i løpet av 24 timer, skal gi arbeidstakeren ekstra fri umiddelbart etter at dette skiftet er over, og den arbeidsfrie perioden skal tilsvare de timene den ansatte arbeidet ekstra.

Employment Contracts Act

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>

## **Kroatia**

Ifølge artikkel 74 i Labour Act har arbeidstaker rett til minimum 12 timer sammenhengende døgnhvile. Artikkel 74-1 inneholder regulering av kortere daglige hvileperioder. Arbeidsgiver skal tilse at voksne sesongarbeidere som utfører to arbeidsøkter i løpet av en dag har rett til en daglig hvileperiode på

minst 8 sammenhengende timer. Arbeidstaker har krav på kompenserende hviletid når det gjelder den reduserte døgnhvilen (artikkel 74-2).

Lovens regulering av arbeidstid og hviletid gjelder ikke på fiskefartøyer, eller for arbeidstakere som kan bestemme arbeidstiden sin selv og har avtale om dette. Eksempler er ledere, selvstendige kontraktører og arbeidstakere som arbeider i regi av et familiehushold («living in the same household with the employer») (artikkel 88).

Forutsatt at arbeidstaker får kompenserende hviletid, kan arbeidsgiver redusere hvileperioden for voksne arbeidstakere når det er stor avstand mellom arbeidsplassen og arbeidstakers bolig, eller når arbeidstakeren arbeider på flere forskjellige arbeidssteder (artikkel 89). Dette gjelder for eksempel sikkerhets- og overvåkningsvirksomhet som krever kontinuerlig tilstedeværelse for å beskytte eiendom eller personer. Den arbeidsfrie perioden kan også reduseres ved kontinuerlig drift innen tjenesteyting og vareproduksjon. En rekke områder nevnes, som helseinstitusjoner, sykehus og andre behandlingsinstitusjoner, fengsler, havnearbeidere, arbeidstakere på flyplasser, media, post og telekommunikasjon, gass- og elektrisitetssektoren, forskning og utvikling, jernbanetransport, turisme, med mer. Reduserte hvileperioder i henhold til artikkel 89 skal ikke være kortere enn 10 sammenhengende timer. Tariffavtaler kan gi rett til minimum 8 timer hvileperiode. Alvorlige brudd på hviletidsbestemmelsene kan straffes med bøter.

Referanse: Labour Act/ New Labour Law (Official Gazette no. 93/14)

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations-law-and-regulation/croatia-the-new-labour-act>

## **Romania**

Ifølge Romanias arbeidslivslov har arbeidstakerne rett på en sammenhengende hvileperiode på 12 sammenhengende timer (Labour Code, artikkel 135). Det finnes et unntak når det gjelder skiftarbeid, der hviletiden mellom skift ikke kan være kortere enn 8 timer.

Selv om arbeidsgiver som hovedregel ikke ensidig kan redusere hviletiden mellom to arbeidsdager, kan hviletiden reduseres når det gjelder overgang fra ett skift til et annet (artikkel 135). Det er bare ved overgang fra ett skift til et annet at arbeidsgiver ensidig kan redusere den daglige hviletiden til 8 timer. Arbeidstid og hviletid skal fremgå av arbeidskontrakten (artikkel 136).

Labour Code <http://www.codulmuncii.ro/en>

## **Vedlegg 1 Henvendelse til Eurofound-kontaktene**

Dear Eurofound correspondents and colleagues

Fafo Institute for Labour and Social Research (Fafo) in Oslo kindly requests national correspondents of the Eurofound network to answer a few simple questions regarding working time and regulations of daily rest periods. We have limited resources in this project, but will be able to offer 100 EUR to the correspondent in each country from which we receive answer.

The issue we are interested in is whether employers in your country according to the statutory law, unilaterally can decide to shorten the daily rest period of 11 hours (as regulated in the Working Time Directive article 3).

The background for our inquiry is a project we are conducting for the Norwegian Nurses Organisation regarding the debate on working time and the Norwegian Work Environment Act.

Due to our project deadlines we would very much appreciate your answer by April 25 2016 latest.

Please answer our questions (see below) also if regulations in your country do not enable employers to unilaterally shorten the daily rest period of 11 hours. We will be very grateful if you can provide us with any information!

You will find the short questions below in this mail. Please do not hesitate to contact me if you have any questions.

All the best,

**Dag Olberg**

Forsker, dr. polit.

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B

Postboks 2947 Tøyen

N-0608 Oslo

Tlf. 22 08 86 46

Mobil 909 35 402

Faks 22 08 87 00

E-post: [dag.olberg@fafo.no](mailto:dag.olberg@fafo.no)

[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Q 1 Can employers according to statutory regulations in your country unilaterally decide on working time arrangements with daily rest periods shorter than 11 hours?

If such a possibility exists, please describe the regulation (and where it can be found), and whether there are conditions that must be met in order for employers to reduce the rest period, for instance

- a) If the employers' right to unilaterally decide on shorter rest periods than 11 hours is restricted to certain industries or sectors? (Please note)
- b) If the employers' right to unilaterally decide on shorter rest periods than 11 hours is restricted to certain working time arrangements? (Please note)
- c) If yes, there are other stated requirements or limitations regarding employers' right to unilaterally decide on shorter rest periods than 11 hours? (Please note)

Please also note if you have any comments to the issue of employers' right to unilaterally decide on shortening rest periods.

Thank you very much!





# Unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri

Dette notatet gir oversikt over nasjonal regulering av daglig og ukentlig arbeidsfri i et utvalg EU-land. Vi undersøker på hvilken måte disse landene har tatt i bruk unntakene som EUs arbeidstidsdirektiv åpner for når det gjelder arbeidstakers rett til daglig arbeidsfri. Oppdragsgiver for prosjektet er Norsk Sykepleierforbund.



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2016:10  
ISSN 0804-5135  
Bestillingsnr. 10234