

§ 10-6. Overtid

Bestemmelsen angir hva som menes med overtid, når overtidarbeid kan benyttes, og hvor mye overtid en ansatt kan arbeide.

Overtid og merarbeid

For å forstå bestemmelsene om overtid, er det viktig å først merke seg at det foreligger to forskjellige former for arbeid ut over den ordinære arbeidstiden, nemlig merarbeid og overtidarbeid.

- **Merarbeid** er arbeid som utføres ut over avtalt arbeidstid, men innenfor rammene for den alminnelige arbeidstid.
- **Overtid** er det arbeid som varer ut over den alminnelige arbeidstid etter [arbeidsmiljøloven § 10-4](#).

Det er ikke tillatt å bruke hverken merarbeid eller overtid som en fast ordning. Før merarbeid eller overtidarbeid iverksettes, skal nødvendigheten av arbeidet, dersom det er mulig, drøftes med de tillitsvalgte.

Merarbeid gir ikke krav på overtidbetaling.

For overtidarbeid, det vil si arbeid ut over lovens begrensninger i den alminnelig arbeidstid, vil derimot arbeidstaker ha krav på overtidbetaling.

Første ledd: Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov

Utgangspunktet er at en arbeidstaker ikke skal jobbe mer enn hva arbeidsavtalen sier. Samtidig gir loven arbeidsgiver mulighet til å pålegge arbeidstaker å arbeide ut over den avtalte arbeidstid.

Den gamle arbeidsmiljøloven (fra 1977), ga følgende vilkår for at det kunne benyttes overtid:

Overtidsarbeid og merarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning og må ikke finne sted uten i følgende særlige tilfelle

- a. når uforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,*
- b. når overtidarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,*
- c. når det er oppstått uventet arbeidspress,*
- d. når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger e.l. har oppstått særlig arbeidspress.*

Den nye arbeidsmiljøloven inneholder ikke de samme detaljerte formuleringene, men loven var ment å videreføre tidligere rammer for overtid og merarbeid (se Ot. prp nr 49 (2004-2005) side 318, så disse gamle formuleringene kan også i dag brukes som veiledende beskrivelser på når overtidarbeid kan benyttes.

Annet ledd: Arbeid ut over alminnelig arbeidstid er overtid

Arbeidsmiljøloven § 10-6 annet ledd definerer overtidarbeid. Etter loven vil overtid være den utvidede arbeidstid som pålegges eller avtales **utover lovens grense for den alminnelig arbeidstid**. Hva som er alminnelig arbeidstid følger av § 10-4 jf. § 10-5 eller av § 10-11.

Lovens system er derfor at det ikke foreligger overtidarbeid hvis arbeidstaker pålegges (eller det avtales) arbeid utover en avtalt arbeidstid som er lavere enn lovens alminnelige

arbeidstid. I disse tilfellene foreligger det merarbeid.

Tredje ledd: krav om drøfting ved overtidarbeid

Bestemmelsen oppstiller krav om at arbeidsgiver skal drøfte bruken av overtidarbeide før dette iverksettes. Kravet om at drøfting skal finne sted «dersom det er mulig» innebærer en viss reservasjon for at drøfting er praktisk å gjennomføre. Bestemmelsen må nødvendigvis praktiseres med et visst fornuftig skjønn. Forarbeidene nevner som eksempel at hvis det dreier seg om overtid av kortvarig karakter, for eksempel at kassen ikke stemmer og arbeidstaker får beskjed om å arbeide en halv time ekstra for å ordne dette, kan det ikke anses nødvendig å først måtte ha drøftinger med arbeidstakers tillitsvalgte. Noe annet vil bli resultatet dersom dette til stadighet gjentas, men da vil normalt ikke vilkårene for overtid være oppfylt.