

# Problemstillinger fra PADLET FYK 05/25, FAS:

Avtale hjemmekontor  
Arbeidsavklaringspenger  
Omorganisering  
SGS 1001 (Ida)  
Fleksitid  
GSI (Åfjord)

**I tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 skal det inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet/hjemmekontor som minst omfatter:**

- omfanget av hjemmearbeidet
- arbeidstid for hjemmearbeidet
- eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver
- dersom avtalen er midlertidig; forventet varighet
- eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, frister for slik oppsigelse mv.
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Endringer i hjemmearbeidsforholdet skal gjenspeiles i avtalen.

## **Selv om du er innvilget AAP kan arbeidsgiver ikke kreve at du skal si opp din stilling.**

Etter verneperioden på ett år ved sykdom er du ikke lenger vernet mot oppsigelse fra arbeidsgiver. En oppsigelse fra arbeidsgiver krever likevel at det er saklig grunn iht. aml. § 15-7. En saklig oppsigelse innebærer at arbeidsgiver må dokumentere at tilretteleggingsplikten er oppfylt, at prognosen din for å komme tilbake i arbeid er dårlig eller usikker, samt at en rimelighetsavveining tilsier at det er saklig å beslutte en oppsigelse. Hvis du arbeider i en stor virksomhet vil kravene til tilrettelegging være noe skjerpet, slik at arbeidsgiver må ha forsøkt det som er mulig for å få deg tilbake i arbeid.

## NEDBEMANNING/OMSTILLING:

1. Planlegging og vurdering
2. Drøftinger med tillitsvalgte  
*Husk: Protokoll og referater*
3. Beslutning
4. Utvelgelsen ved oppsigelse
  - Utvelgelseskrets
  - Utvelgelseskriterier*Husk: Særlig om ansiennitet i tariffavtalene*
5. Annet passende arbeid
6. Oppsigelse/gjennomføring - saklighetsprinsippet AML 15.7

kp2025.pdf

Arrangementer

FAS-samling - spørsmål c

agent.puzzel.com

Særavtaler - KS

§ 10-2. Arbeidstidsordnin

← → ↺ 🏠

https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljloven/10/10-2/

🔍 ☆

UDF 360°Prod ➤ Egensia ➤ Puzzel Agent ➤ Sharepoint ➤ Agresso Web ➤ DNB ➤ Fotoweb ➤ KF infoserie ➤ Notes Arkiv ➤ Ordbok UIO ➤ Ordbok ➤ Prosjektplasser ➤ Andre favoritter

Arbeidstilsynet > Regelverk > Lover > Arbeidsmiljøloven – ami > Kapittel 10. Arbeidstid > § 10-2. Arbeidstidsordninger

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 10-2. Arbeidstidsordninger

Forrige Neste

▼

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

▼

Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

▼

Kapittel 2 A. Varsling

▼

Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

▼

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

▼

Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

▼

Kapittel 6. Verneombud

▼

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

▼

Kapittel 8. Informasjon og

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

(2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

Endret ved lover 13 juni 2008 nr. 40 (ikr. 1 juli 2008 iflg. res. 13 juni 2008 nr. 585), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

Spør vår chatbot

# Fleksibel arbeidstid

## **Hvordan innføre fleksibel arbeidstid i virksomheten?**

Virksomheten kan innføre fleksibel arbeidstidsordning ved at arbeidsgiver eller tillitsvalgte ønsker det. Før du som arbeidsgiver kan innføre fleksitid, må du gå gjennom følgende:

- Kan virksomheten gi et like godt tilbud til brukerne av virksomhetens tjenester ved innføring av fleksitid? Hvis virksomheten ikke kan det, kan dere ikke innføre ordning med fleksibel arbeidstid.
- Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal drøfte innføring av fleksibel arbeidstid.
- Etter at saken er drøftet og ordningen ønskes

å tas i bruk skal det avgjøres ved avstemming blant arbeidstakerne. Ved avstemmingen binder flertallet mindretallet.

*Ordningen må gjelde alle medarbeiderne i virksomheten, driftsenheten eller deler av driftsenhet. Det kan bare gjøres unntak for arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere som av "tjenstlige grunner" ikke kan komme inn under ordningen, et eksempel på en tjenstlig grunn er resepsjonsarbeid. Etter å ha drøftet med de tillitsvalgte, fastsetter du som arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som må unntas fleksibel arbeidstid.*

[Fleksibel arbeidstid | Statens arbeidsgiverportal](#)

Elevtimer i ordinær undervisning -timetall  
spesialundervisning -timetall særskilt norsk

Forklaring på beregning av gjennomsnittlig gruppestørrelse i  
ordinær undervisning

## **Bruk av egen bil, SGS 1001**

Der det er nødvendig å benytte bil for å få utført kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens tjenester, stiller som hovedregel arbeidsgiver bil til disposisjon.

I motsatt fall bør arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker inngå avtale om kompensasjon for jevnlig bruk av egen bil i tjenesten. Slik kompensasjon godtgjøres med inntil kr. 17 000 pr. år.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Ved bruk av egen bil i tjenesten gis også kilometergodtgjøring etter statens sats.

Arbeidstakeren forplikter seg, om nødvendig, til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker eventuelt dokumentert tilleggspremie.

Arbeidstaker kan ikke pålegges bruk av egen bil i tjenesten uten avtale etter denne bestemmelsens andre ledd.