



JULEHANDELEN 2021

Regler og retningslinjer for åpningstider og arbeidsplan i butikk

Dette dokumentet gjelder for alle i handelen som ikke er bundet av en tariffoverenskomst, samt alle de som er bundet av Handelsoverenskomsten. For de virksomheter som er bundet av Butikkoverenskomsten vil andre regler kunne gjelde på enkelte punkt.

1. Innledning

Julehandelen vil for mange butikker og utsalgssteder medføre behov for endring av åpningstiden og økt behov for arbeidskraft.

[Arbeidsmiljøloven kapittel 10](#) regulerer arbeidstid. Endringer for arbeidstakere som jobber til ulike tidspunkter av døgnet skal eksempelvis drøftes med tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelse. Videre regulerer [lov om helligdager og helligdagsfred](#) når butikker og utsalgssteder skal holde stengt. Åpningstidsreglene er beskrevet under punkt 2.

Organisering av arbeidstiden er ytterligere regulert i tariffavtale. I tillegg til bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale, tar denne artikkelen for seg [Handelsoverenskomsten](#) mellom Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel. Handelsoverenskomsten har bestemmelser om organisering av arbeidstiden og for betaling på blant annet søndager og julaften.

Vi oppfordrer alle arbeidsgivere til å planlegge arbeidstiden i forbindelse med julehandelen i god tid og i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte. Videre bør søndagsarbeid de tre siste søndagene før julaften i størst mulig grad løses ved frivillighet blant de ansatte.

Tilpasning av arbeidstiden i forbindelse med julehandelen kan gjennomføres slik:

- Endring av arbeidstidsordning og arbeidsplaner, se punkt 3
- Avtaler med deltidsansatte om flere vakter utover arbeidskontrakt, se punkt 0
- Deltidsansatte pålegges merarbeid og eventuelt overtidsarbeid, se punkt 5
- Bruk av midlertidig ansettelse/ekstrahjelp, se punkt 6
- Det inngås avtale med fulltidsansatte om overtidsarbeid, eventuelt ved pålegg av overtid, se punkt 7

Ovennevnte muligheter kan brukes i kombinasjon.

Betaling for arbeidet er beskrevet under punkt 0, og under punkt 9 beskrives situasjonen for de søndagsåpne butikkene.



2. Åpningstidsreglene

Butikker og utsalgssteder kan ha åpent fra mandag kl. 00.00 til lørdag kl. 24.00. På søndager og helligdager skal butikkene normalt være stengt (se likevel nedenfor under punkt 9 om søndagsåpne butikker).

De tre siste søndagene før julaften kan imidlertid butikkene holde åpent mellom kl. 14.00 og kl. 20.00. Første søndag som butikkene kan holde åpent før jul i år er søndag 5. desember.

Julaften skal butikkene stenges senest kl. 16.00.

Det gjelder ingen særlige regler for åpningstider for butikker og utsalgssteder på nyttårsaften.

3. Endring av arbeidstidsordning/arbeidsplaner

3.1 Innledning

Hvis ikke bedriftens arbeidstidsordning/arbeidsplan allerede omfatter søndagsarbeid og utvidet arbeidstid i forbindelse med julehandelen, har arbeidsgiver anledning til å gjøre endringer etter drøftinger med tillitsvalgte. En arbeidstaker kan som utgangspunkt ikke pålegges å utføre arbeid på to påfølgende søndager etter arbeidsmiljøloven § 10-8 (4).

3.2 Bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale

For bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale skal en endring av en arbeidsplan varsles med 14 dager fra drøftinger er gjennomført med tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-3. Det kan oppnås enighet om en kortere frist.

Arbeidsgiver må sikre at den ansatte minst har 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en periode på 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Videre skal arbeidstakeren ha sammenhengende fri i 35 timer i løpet av en fastsatt 7 dagers periode.

Det er arbeidsgiver som fastsetter når periodene (referanseperiodene) på 24 timer og 7 dager skal løpe, men de skal ligge fast.

3.3 Bedrifter som er bundet av Handelsoverenskomsten

Etter Handelsoverenskomsten gjelder en varslingsfrist på fire uker, med mindre at partene blir enige om en annen frist for endring av arbeidstidsordning og arbeidsplan.



Ved utvidelse/innskrenkning av åpningstidene i forbindelse med endring av arbeidstidsordning og arbeidsplan gjør vi oppmerksom på at det skal gjennomføres drøftinger med tillitsvalgte om *arbeidstidsrammen*. Arbeidsrammen definerer arbeidstiden før, under og etter butikkens åpningstid, se Handelsoverenskomsten punkt 2.2.

Det skal gjennomføres forhandlinger om endringer i *arbeidstidsordningen* med tillitsvalgte, og resultatet fra forhandlingene skal nedfelles i protokoll. Arbeidstidsordningen angir hvordan arbeidstiden er organisert og plassert på et overordnet nivå. Det vil være en endring av arbeidstidsordningen hvis de tre siste søndagene før jul implementeres i bedriftens arbeidstidsordning. Det samme er tilfellet hvis åpningstiden/driftstiden utvides eller innskrenkes de øvrige dagene under julehandelen, eksempelvis på juleaften. Varslingsfristen for å endre arbeidstidsordningen er minst fire uker regnet fra forhandlingene ble avsluttet, med mindre partene blir enige om noe annet, se Handelsoverenskomsten punkt 2.3.

Videre skal arbeidsgiver gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte om endring av *arbeidsplanen*. Arbeidsplanen angir plassering av arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Med mindre det oppnås enighet om en annen varslingsfrist med tillitsvalgte, kan den endrede arbeidsplanen tidligst iverksettes 4 uker etter drøftinger med tillitsvalgte og etter arbeidstakerne at arbeidstakerne er varslet om ny arbeidsplan, se Handelsoverenskomsten punkt 2.4.

Oppnås det ikke enighet med tillitsvalgte, fastsetter arbeidsgiver arbeidsramme, arbeidstidsordning og arbeidsplanene med de frister som fremgår ovenfor.

Arbeidsgiver bør så langt det er mulig hensynta deltidsansatte som har andre arbeidsgivere. Det samme gjelder arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner, se Handelsoverenskomsten punkt 2.4 siste ledd.

Arbeid på jul- og nyttårsaften skal som utgangspunkt baseres på frivillighet. Dersom arbeid likevel må pålegges, skal arbeidsgiver tilstrebe en rettferdig fordeling mellom de ansatte fra år til år, se Handelsoverenskomsten punkt 2.11.

Arbeidsplanen skal legges opp slik at bestemmelsene om arbeidsfri i arbeidsmiljøloven § 10-8 og Handelsoverenskomsten punkt 2.7.3 og 2.7.6 ivaretas. Arbeidstakerne skal ha en arbeidsfri periode på minst 11 (8) timer mellom hver arbeidsperiode. Den alminnelige arbeidstiden skal fordeles slik at det hver uke er en sammenhengende fritid på minst 36 (28) timer og slik at det inngår et helt kalenderdøgn i friperioden. (Tallene i parentes viser hva som er det absolutte minimum for fritid som kan avtales med de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-8.)



4. Avtaler med deltidsansatte om flere vakter i tillegg til arbeidskontrakt

Julehandelen er å anse som en særlig og tidsavgrenset periode som gir rett til å avtale/pålegge arbeid utover avtalt arbeidstid i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-6 (1). Arbeidstilsynet har tidligere vært av den oppfatning at julesesongen omfatter de siste fire ukene før julaften.

Vi antar at perioden nå også vil kunne omfatte den siste uke i november etter at Black Friday har blitt en integrert del av norsk varehandel, samt noen uker inn i januar for eksempelvis å sikre at driften ivaretas knyttet til post i butikk som følge av julehandelen også gjøres på nett.

En måte å løse et økt bemanningsbehov på vil være å inngå avtaler med deltidsansatte om ytterligere vakter utover avtalt stilling under julehandelen.

For bedrifter som er bundet av Handelsoverenskomsten gjør vi oppmerksom på at deltidsansatte skal tilbys slikt merarbeid, før arbeidsgiver benytter seg av midlertidig ansettelse/tilkallingshjelp. En praktisk måte å gjennomføre dette på, er at ledige vakter gjøres tilgjengelig for de ansatte som får mulighet til å krysse av på ønskede vakter. Det vil da være opp til arbeidsgiver å fordele vaktene blant de deltidsansatte. Retten til merarbeid for deltidsansatte forutsetter at det ikke utløser overtid. I så fall står arbeidsgiver fritt til å benytte ekstrahjelp.

Vi anbefaler at bruken av deltidsansatte i forbindelse med julehandelen gjøres til en del av de drøftinger som gjennomføres med tillitsvalgte, og at det tas opp på et personalmøte.

5. Deltidsansatte pålegges merarbeid og eventuelt overtidarbeid

Om nødvendig vil arbeidsgiver ha anledning til å pålegge deltidsansatte både merarbeid og overtidarbeid i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-6, se punkt 0 over.

Det er likevel viktig å være oppmerksom på at en arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra slikt merarbeid/overtidarbeid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Dersom arbeidsgiver er bundet av Handelsoverenskomsten, bør arbeidsgiver også ta hensyn til om deltidsansatte som har andre arbeidsgivere, se punkt 3.3 over.

En god dialog med tillitsvalgte og ansatte i god tid før julehandelen vil medvirke til å sikre at en rasjonell og kostnadsoptimert gjennomføring av bemanningen under julehandelen, uten bruk av pålagt merarbeid/overtidarbeid.



6. Bruk av midlertidig ansettelse/ekstrahjelp

Arbeidsgiver vil som en konsekvens av økt arbeidskraftsbehov under julehandelen ha anledning til å bruke midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav a.

Bruk av midlertidig ansettelse kan både skje ved å utlyse midlertidige stillinger eller gjennom bruk av tilkallingshjelp. Dere finner maler på begge kontrakter på Arbinn.

For bedrifter som er bundet av Handelsoverenskomsten vises til punktet ovenfor om avtalt merarbeid for deltidsansatte, hvor deltidsansatte i bedrifter som er bundet av Handelsoverenskomsten skal tilbys ledige vakter før midlertidig ansettelse benyttes.

7. Avtale med fulltidsansatte om overtidarbeid, eventuelt gis det et pålegg om overtid

Arbeidsgiver har anledning til både å inngå avtale med fulltidsansatte om arbeid utover avtalt arbeidstid samt å gi pålegg om overtidarbeid. I begge tilfeller vil det kategoriseres som overtidarbeid.

På samme måte som deltidsansatte, har heltidsansatte rett til å bli fritatt fra slikt merarbeid/overtidarbeid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det.

Merk at bruk av overtid vil medføre økte kostnader for bedriften i form av overtidstillegg.

8. Betaling for ubekvem arbeidstid, merarbeid og overtidarbeid

8.1 Ikke tariffbundne bedrifter

Lønn og eventuelle tillegg betales i henhold til det som fremgår av arbeidsavtalen.

Merarbeid betales med ordinær timelønn, eventuelt supplert med avtalte tillegg.

For overtidarbeid skal det betales et tillegg på minst 40 % av den ordinære timelønn.

8.2 Bedrifter som er bundet av Handelsoverenskomsten

For bedrifter bundet av Handelsoverenskomsten skal det betales tillegg for kvelds-, natt-, eller søndagsarbeid (UB-tillegg), dersom betingelsene er til stede, se Handelsoverenskomsten punkt 3.9.1. For arbeid på julaften og nyttårsaften skal det i stedet betales et tillegg på 100 % pr. time, se Handelsoverenskomsten punkt 3.9.2.

Merarbeid betales med ordinær timelønn, eventuelt med betaling av ovennevnte tillegg.

Ved overtidarbeid skal det betales overtidstillegg etter Handelsoverenskomsten punkt 3.11. Det betales ikke UB-tillegg for timer som medfører overtidstillegg, se Handelsoverenskomsten punkt 3.9.4.



9. Søndagsåpne butikker (brustad-bua)

Butikker og utsalgssteder som er omfattet av unntaket i [lov om helligdager og helligdagsfredsloven § 5](#) om åpningstider på søn- og helligdager trenger ikke å gjøre endringer i arbeidsplanen for å kunne holde ordinært åpent på søn- og helligdager i desember. Dersom bedriften ønsker å redusere åpningstiden må det gås frem i overensstemmelse med det som er beskrevet ovenfor vedrørende endringer av arbeidstidsordning og arbeidsplan ovenfor.

For betaling vises til punkt 8. På helligdager skal det betales UB-tillegg som for søndager (kr. 110,-) med mindre det er overtidsarbeid.

Om det er spørsmål vedrørende regulering av arbeidstid, ta kontakt med:

NHO Service og Handel advokatvakt telefon 47 68 73 84

eller epost advokat@nhosh.no.