Larvik kommune

Arbeidstid og spisepause – Informasjon og drøfting 21.10.2026

Informasjonsnotat om videre kartlegging og rammeverk for spisepauser i Larvik kommune.

Bakgrunn og prosess for kartlegging

Bakgrunn og status

Spørsmålet om betalt spisepause ble løftet under kommunestyrets behandling av strategidokumentet for 2024–2027.

Larvik kommune har i dag en svært høy andel ansatte med betalt spisepause.

MIDLERTIDIG UTSATT

Arbeidet har vært midlertidig utsatt på grunn av omstilling i kommunen.

Prosess og gjennomføring

4. SEPTEMBER 2024 (SAK 29/24)

Kommunedirektøren orienterte administrasjonsutvalget 4. september 2024 (sak 29/24), etterfulgt av en kartlegging på høsten.

14. NOVEMBER 2024

Resultatene ble lagt frem for tillitsvalgte 14. november 2024, hvor partene ble enige om ytterligere undersøkelser.

VIDERE FRAMDRIFT

Kommunedirektøren gjenopptar nå arbeidet utover høsten.

Rettslig og historisk utgangspunkt

HISTORIKK & TARIFFREVISJON

37,5 timers uke og ubetalt pause

Dagens arbeidstid baserer seg på arbeidstidsreduksjonen i 1987, hvor uken ble redusert fra 40 til 37,5 timer.

Hovedregelen fra tariffrevisjonen i 1986 fastslår at spisepausen skal være fritid.

RETTSLIG FORANKRING

Stjørdalsdommen

Fastslår vilkårene for når ansatte kan pålegges tilgjengelighet i pausen. Unntak gjelder kun dersom det foreligger faktiske tjenstlige behov eller mangel på tilfredsstillende spiserom.

HOVEDREGEL FOR PAUSER

Krav om fritid i spisepausen

Det er lovstridig å pålegge tilgjengelighet i pausen med mindre det foreligger særskilte tjenstlige behov eller mangel på tilfredsstillende spiserom.

ARBEIDSRETTSDOM (16. MARS 1990)

Endring ved etablering av spiserom

Arbeidsgiver kan og skal endre brutto arbeidstid dersom ansatte som tidligere manglet spiserom, nå har fått etablert tilfredsstillende fasiliteter.

Sikringsbestemmelsen og kontoradministrasjon

Sikringsbestemmelsen i HTA § 4.2.1

Et historisk unntak gjelder for kontoransatte på rådhuset som hadde betalt spisepause i 1986. Disse har i dag en arbeidsuke på 37,5 timer inkludert pause, forankret i sikringsbestemmelsen i HTA § 4.2.1 om kontoradministrasjon.

Hovedutfordringen i dag er at disse ansatte ikke er navngitt eller tydelig definert. Etter 40 år med endret organisering og ny plassering av kontoradministrasjonen, utfordres den praktiske anvendelsen av sikringsbestemmelsen i kommunen. Dette krever en grundig gjennomgang.

Øvrige ansattgrupper og veien videre

For ansatte utenfor kontoradministrasjonen gjelder de generelle føringene for arbeidstid.

I det videre arbeidet vil vi foreta en konkret vurdering av tjenstlige behov for disse gruppene. Formålet er å avgjøre om det er forsvarlig at spisepausen avvikles som fritid, eller om det kreves tilgjengelighet.

Ny kartlegging er gjennomført i organisasjonen. Denne danner grunnlaget for videre vurdering og avklaring

Veien videre utover høsten

Kommunedirektøren vil utarbeide mer detaljert informasjon og dokumentasjon utover høsten. Dette vil danne grunnlaget for en formell innstilling som skal tas opp til videre drøfting med de tillitsvalgte i neste runde.

Fremdriftsplan

Aktivitet	Uke / Dato	Berørte
Ny kartlegging av funksjoner og arbeidsoppgaver i avdelinger (Utgangspunkt i eksisterende kartlegging)	Uke 37 - 39 07.09.26 - 25.09.2026	Kommunalsjefer og virksomhetsledere
Informasjon om prosess og bakgrunn for endring av eksisterende praksis	Uke 39 23.09.2026	Tillitsvalgte og Hovedverneombud (Informasjon- og drøftingsmøte)
Forberedelser til drøftinger med partene	Uke 39 - 42	HR og Kommunalsjefer
Informasjon og status	Uke 43	Tillitsvalgte og Hovedverneombud
Drøfting saksgrunnlag, ansattes arbeidstid og spisepause	Uke 47	Tillitsvalgte
Forhandlinger og håndtering av eventuelle tvistesaker	Uke 48 - utover	Arbeidsgiver v/ HR Kommuneadvokat Kommunalsjefer
Informasjon til ledere og ansatte	Løpende og ved behov	Ledere

Forventede gevinster ved endring av arbeidstid og spisepause

Spørsmålet om mulige gevinster ved endring av arbeidstid og spisepause avhenger av mange forhold som ikke direkte har en naturlig korrelasjon.

DIREKTE BESPARELSE

Usikker effekt per ansatt

Faktisk besparelse ved at enkelte ansatte jobber en halv time mer pr dag er uklar.

ARBEIDSMETODE OG OPERASJON

Vurdering mot handlingsrom

Grad av effekt må sees opp mot handlingsrom, arbeidsmetode, oppgavedeling og type oppdrag.

- Utnyttelsesgraden øker ikke proporsjonalt
- Tap av fleksibilitet og tilgjengelighet

KONSEKVENSER VED ÅRSVERKREDUKSJON

Sårbarhet og belastning

En tenkt gevinst der endret arbeidstid frigjør årsverk kan gi følgende utfordringer:

- Mulig økt arbeidspress med færre ansatte
- Redusert fleksibilitet og økt sårbarhet
- Økt opplevd belastning på oppgaveløsing
- Risiko for økt sykefravær