

THE RIGHT TO DISCONNECT

Retten til å koble fra

Alltid på jobb: grensene mellom arbeid og fritid i Norge, EU og andre land

Henrik Dahle · fagsjef og advokat i Unio · oktober 2026



Er grensen mellom jobb og fritid i ferd med å forsvinne?

Fra virkeligheten

«Skoler tar oppgjør med foreldre: – Grensen er nådd.»

Lærere blir nedringt av foreldre som vil ha raske svar.

«Inger Annette orket ikke lærerjobben: – Mye mas fra foreldre.»

Meldinger og telefoner gjorde at hun sluttet. Hun opplevde at jobben aldri tok slutt.



Right to disconnect

Fra:

Sendt: onsdag 4. september 2024 13:14

Til:

Emne: Automatic reply:

Dear all,

Thank you for yr message. I will be back tomorrow.

Kind regards, ...

The ETUC has a collective agreement on the right to disconnect and we take this right very seriously.

.....

European Trade Union Confederation
Confédération Européenne des Syndicats
Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels
Tel: +32 472
www.etuc.org



Hva er «retten til å koble fra»?

Begrepet viser til arbeidstakerens rett til å koble fra arbeidet og avstå fra arbeidsrelatert kommunikasjon utenfor arbeidstiden, som e-post, meldinger og telefoner.

- Formålet er vern mot krav om tilgjengelighet, ikke et generelt forbud mot å arbeide utenom vanlig arbeidstid.
- Retten knytter sammen arbeidstidsvern, psykososialt arbeidsmiljø og retten til privatliv.
- Tilgjengelighet utenom arbeidstid er utbredt, men sjelden pålagt. Forventninger skaper press om å svare (Fafo 2025:26).
- Retten til å koble fra handler også mye om arbeidsplassens kultur.



Å koble fra: Fem dilemmaer



Når grensen mellom arbeid og fritid er uklar, blir det vanskelig å vite når du faktisk har fri.

1. Fri når jobben ikke er ferdig?

Frister kan presse deg til å jobbe om kvelden. Oppgavene forsvinner ikke når du kobler fra.

2. Frivillig å svare?

Når lederen belønner kveldssvar, kan det koste å la være.

3. Fleksibilitet for hvem?

Når du sender e-post om kvelden fordi det passer deg, kan kolleger føle at de må svare i fritiden.

4. Hvem svarer når andre har fri?

De samme kollegene kan bli sittende med hele ansvaret.

5. Hvordan hjelpe og samtidig ha fri?

Elever, foreldre, brukere, pårørende og kunder kan forvente svar på fritiden.

Reell fritid krever håndterbar arbeidsmengde og felles grenser for tilgjengelighet.

Digital tilgjengelighet: Omfang og utsatte grupper

Én av fem EU-arbeidstakere får jobbhenveler på fritiden flere ganger i måneden.

Andelen EU-ansatte som jobber hjemmefra av og til, økte fra 8 % i 2015 til 22 % i 2024.

Hvem kan være særlig utsatt

- Ledere og ansatte med stor selvstendighet og ansvar for resultater.
- Kunnskapsarbeidere som kan jobbe hvor som helst, og som opplever press om å levere eller være tilgjengelige også på fritiden.
- Ansatte som får direkte henvendelser fra kunder, elever eller pasienter på fritiden.

Fleksibilitetsparadokset ved hjemmekontor



Mer frihet i arbeidet.
Svakere grenser mot fritiden.

Mulige fordeler

- Frihet til å planlegge arbeidsdagen og kombinere jobb og familieliv.
- Arbeid når konsentrasjonen er best.
- Oversikt og kontroll over egen arbeidssituasjon.
- Mindre reisetid og mer forutsigbar hverdagslogistikk.

Mulige belastninger

- Vanskeligere å koble mentalt fra arbeidet.
- Risiko for arbeid uten registrering eller kompensasjon.
- Utydelige grenser mot privatlivet, også for familien.
- Også sporadiske henvendelser kan belaste når forventningen om svar er uttalt.

Særlig uavhengig stilling og retten til å koble fra

Utfordringen med å koble fra

- Ansatte i særlig uavhengige stillinger er unntatt fra store deler av arbeidstidsreglene.
- Leveransekrav og forventninger om raske svar kan gjøre det vanskelig å ta reell fri.
- Frihet til å velge arbeidstid hjelper lite hvis arbeidsmengden fyller kvelder og helger.

Høyesterett: Reell kontroll er avgjørende

- Kontroll over arbeidstid og arbeidsmengde er sentralt. Frister og krav fra kunder eller myndigheter kan begrense kontrollen.
- Fleksibel arbeidstid og frihet i oppgaveløsningen er ikke nok.
- Arbeidsgiver må sikre en forsvarlig arbeidstidsordning også for ansatte i særlig uavhengige stillinger.
- HR-2026-2227-A gjelder arbeidstidsunntaket og gir ingen egen rett til å koble fra.

Kampen om arbeidskraften



Kilde: Deloitte, Global Gen Z and Millennial Survey 2024. Over 22 800 respondenter i 44 land. Ikke særskilte norske funn.

Balanse veier tungt ved jobbvalg

Balanse mellom jobb og fritid er det viktigste hensynet ved valg av arbeidsgiver for Gen Z i Deloitte's globale undersøkelse fra 2024.

Mulig fortrinn for arbeidsgivere

Reell mulighet til å koble fra kan styrke attraktiviteten og være et konkurransefortrinn for arbeidsgiver. Det forutsetter håndterbar arbeidsmengde og tydelige forventninger til tilgjengelighet, også i ledelsens praksis.

EU: Prosessen og temaene i konsultasjonen



Fra forhandlinger til konsultasjon

2021: Parlamentet ba om et direktiv. 2023: Partsforhandlingene endte uten avtale. 2024–2025: Kommisjonen konsulterte partene om mulige EU-regler.

Videre: Et mulig direktiv i 2029?

Rett til å koble fra

Rett til å være utilgjengelig utenfor arbeidstid – uten at det får negative konsekvenser.

Fjernarbeid

Fjernarbeid med gode vilkår: tydelige arbeidstidsgrenser, likebehandling og forsvarlige rammer hjemme.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsbelastning, stress og forebygging i digitalt arbeid.

Sju europeiske land med ulike reguleringsgrep – right to disconnect

Land	Virkemiddel	Kjennetegn
Frankrike (2016)	Forhandlingsplikt	Virksomheter med 50+ ansatte: avtale eller ensidige retningslinjer
Belgia (2018, utvidet 2022)	Plikt til ordninger	Privat sektor, 20+ ansatte: tariffavtale eller arbeidsreglement fra 1.4.2023
Spania (2018)	Personvernforankret	Digital frakobling i personvernloven og krav om interne retningslinjer
Italia (2017)	Avtalefestet	Knyttet til lovgivningen om fleksibelt fjernarbeid (lavoro agile)
Portugal (2021)	Sanksjonert forbud	Arbeidsgiver kan som hovedregel ikke kontakte ansatte i fritiden
Irland (2021)	Code of Practice	Veiledning om frakobling som kan få betydning i tvister om arbeidstid og arbeidsmiljø
Hellas (2021)	Lovfestet rett	Lovfestet rett til frakobling for fjernarbeidere

Norge: Vern gjennom arbeidstids- og arbeidsmiljøreglene

Det vi allerede har

- Arbeidsmiljøloven kap. 10: arbeidstidsbegrensninger og krav til arbeidsfri.
- § 10-8: som hovedregel minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri per 24 timer og 35 timer per sju dager.
- Arbeidsgiver må kartlegge og forebygge belastninger ved digital tilgjengelighet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. § 4-3 presiserer kravene til psykososialt arbeidsmiljø fra 1. januar 2026.
- Hjemmekontorforskriften § 2: Skriftlig avtale om arbeidstid.

Særregulering og praktiske utfordringer

- Ingen særskilt lovfestet rett til digital frakobling.
- Ingen generell, særskilt lovplikt til å fastsette retningslinjer for digital frakobling.
- Utfordring: å fange opp og registrere faktisk arbeid utenfor avtalt arbeidstid.
- Eksempel: Du får en jobbmelding kl. 21. Er svar forventet? Utføres arbeid? Hvordan håndteres registrering, hvile og betaling?

Det kollektive og organisatoriske perspektivet

Helse, velferd og balanse

- Arbeidstidsreglene skal verne helse og velferd og sikre rimelig balanse mellom arbeid og fritid. Ambisjonen går utover å holde ansatte arbeidsføre.
- Organiseringen er avgjørende. Høy arbeidsmengde og tilgjengelighetspress krever kollektive løsninger.
- Ledelsen har ansvar for bemanning, frister og prioriteringer som verner fritiden.
- Ansatte skal ha innflytelse på egen arbeidssituasjon. Felles rammer skal sikre reell fritid uten forventning om å jobbe eller svare.

Ansattes medbestemmelse i praksis

- Tillitsvalgtes rett til informasjon, drøfting og forhandling følger av lov og avtale.
- Verneombudet ivaretar alles arbeidsmiljø og medvirker i risikovurdering og valg av tiltak.
- Lov og tariffavtaler kan sikre medbestemmelse og bindende rammer for arbeidstid og tilgjengelighet.
- Lokale avtaler og retningslinjer bør utformes og følges opp sammen med ansatte og tillitsvalgte.

Fremtidens arbeidsliv

Når KI-agentene alltid er på,
hvem setter grensene?

KI-agenter som aldri kobler fra

KI-agenter kan følge opp oppgaver døgnet rundt, også når ansatte har fri.

Mer press på grensen mellom jobb og fritid

Automatiske varsler og raske svar kan øke forventningen om å være tilgjengelig.

Bør Norge lovfeste tydeligere vern?

Bør arbeidsmiljøloven gi en uttrykkelig rett til å koble fra, med utfyllende rammer i tariffavtaler og lokale ordninger?

