

Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän

1 april 2025 – 31 mars 2027



 **INDUSTRI
ARBETSGIVARNA**

UNIONEN



**Sveriges
Ingenjörer**

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom massa- och pappersindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Giltighetstid: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Avtalet gäller bland annat jämte kollektivavtalen i
Avtalssamling tjänstemän.

Avtalstexten markerad med skugga

Kommentarstexten utan skugga

*Från och med den 1 april 2025 är reglerna om föräldraersättning
en del av avtalet om allmänna anställningsvillkor.*

Grå sidomarkering

Ändringar gällande från och med 1 april 2025

Förkortningar använda i detta avtal

ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
LAS	Lagen om anställningsskydd
MBL	Medbestämmandelagen
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAF*	Svenska Arbetsgivareföreningen
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TRR	Trygghetsrådet

*Svenskt Näringsliv

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Allmänna förhållningsregler.....	6
§ 3 Anställning	8
§ 4 Arbetstid.....	13
A. Ordinarie arbetstid	13
B. Övertid	14
C. Kompensationsledighet	21
D. Övriga arbetstidsfrågor	23
§ 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekväm arbetstid.....	31
§ 6 Ersättning för övertidsarbete	41
§ 7 Särskilda ersättningar	45
§ 8 Semester.....	47
§ 9 Restidsersättning.....	54
§ 10 Permission och tjänstledighet	56
§ 11 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	65
§ 12 Föräldraersättning.....	66
§ 13 Sjuklön med mera.....	68
§ 14 Anställds åligganden och rättigheter vid konflikt	79
§ 15 Uppsägning	80
§ 16 Förhandlingsordning.....	88
§ 17 Giltighetstid	89
Riktlinjer för flexibel arbetstid.....	90
Arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning	94

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalet gäller för tjänstemän vid företag inom massa- och pappersindustrin som är anslutna till Föreningen Industrierbetsgivarna.

Mom 2 För anställd med företagsledande eller därmed jämförlig ställning gäller ej avtalet, såvida inte arbetsgivaren och den anställde enats om annat.

Mom 3 Om en anställd kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått ordinarie pensionsålder kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde om att reglerna om sjuklön i § 12 mom 4 inte ska tillämpas. Detsamma gäller avseende den som anställs vid företaget efter att ha uppnått gällande ordinarie pensionsålder.

Anmärkning

Med ålderspension avses i detta avtal pensionsålder enligt ITP-avtalet.

Mom 4 För anställda som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

Vid utlandsresa gäller reglerna i detta avtal såvida inte lokal överenskommelse eller överenskommelse med berörda anställda träffats om annan ordning.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Det är en angelägen uppgift för alla som samverkar på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Alla anställda ska därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggas.

Mom 2 Föreningsrätten ska av parterna lämnas okränkt.

Mom 3 Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Den anställde har att iakttä diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter o.d.

Mom 4 En anställd får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Den anställde får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 5 En anställd har rätt att ta emot statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 6 Anslag eller meddelanden får uppsättas på därför anvisade platser.

Mom 7 Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet.

Den som önskar lämna arbetet ska snarast möjligt anmäla orsaken till frånvaron liksom tidpunkten för beräknad återkomst enligt de regler som gäller vid företaget. I driften gäller att den som med giltigt skäl önskar avlägsna sig från arbetet har att se till att ersättare avlöser honom under tiden för bortovaron. Sker ej avlösning i skiftarbete i rätt tid är den avgående skyldig att stanna kvar till dess ersättare anlånt. Det åligger arbetsledningen att i sådana fall ordna avlösning så snart som möjligt.

Mom 8 Utöver ovan angivna regler gäller lokala förhållningsregler, vilka i förekommande fall fastställs efter förhandlingar mellan de lokala parterna.

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och den anställde enats om annat enligt mom 2 eller 3 nedan.

Mom 2 Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagare om tidsbegränsad anställning, vikariat och projektanställning.

a) Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas i följande fall:

- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.
- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete då person anställs som uppnått vid företaget gällande ordinarie pensionsålder (65 år i detta avtal).
- Avtal för viss tid för att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget.
- Avtal för viss tid om anställningen avser praktikarbete.
- Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.
- Avtal som gäller för tiden till dess den anställde ska börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som ska pågå mer än tre månader.
- Avtal för överenskommen visstidsanställning. Sådant avtal får inte omfatta kortare tid än en månad och avtal av denna typ får omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år såvitt avser en och samma anställd. Arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem anställda med överenskommen visstidsanställning.
- Avtal om provanställning enligt mom 3.

En tidsbegränsad anställning, enligt punkt a) ovan, övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i denna anställningsform i sammanlagt mer än 24 månader.

1. under en femårsperiod eller

2. under en period då arbetstagaren har haft anställningar hos arbetsgivaren i form av tidsbegränsad anställning eller vikariat och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

b) Avtal om vikariat kan träffas i följande fall:

- När den anställde ersätter en annan anställd under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.
- När den anställde under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits med berörd lokal organisation uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen utsetts.

Ett vikariat, enligt punkt b) ovan, övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

c) Avtal om projektanställning.

En projektanställning pågår under den tid som aktuellt projekt löper och avslutas utan föregående besked vid projektets fullgörande eller avslutande. Vid projektanställning ska det finnas en beskrivning om mål, syfte och omfattning av projektet. Efter lokal överenskommelse kan projektanställning även användas för att ersätta personer som flyttas in i ett projekt.

I mom 2 anges de olika fall då tidsbegränsade anställningar kan användas. Den grundläggande utgångspunkten är att dessa anställningsformer är att betrakta som undantag från huvudregeln, dvs. enligt avtalet, som i allt väsentligt återfaller på LAS, är tillsvidareanställning den huvudsakliga anställningsformen inom branschen.

Arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet

Den huvudsakliga innebörden av detta begrepp är att arbetsuppgifterna ligger utanför det som vanligtvis förekommer på arbetsstället.

Arbetsuppgifterna ska också vara tillfälliga i den meningen att man vid anställningstillfället kan överblicka hur länge de varar.

Tillfällig arbetstopp

I detta fall handlar det om uppgifter som vanligtvis förekommer vid företaget. Det viktiga är att det rör sig om en tillfällig arbetsanhopning som man vet är av övergående karaktär. Man ska med andra ord kunna överblicka hur lång tid man har behov av den extra arbetskraften.

Vikariat

Vikariat är kanske den vanligaste formen av visstidsanställning. Det typiska för vikariatet är att vikarien ska tjänstgöra i stället för någon annan, namngiven, anställd. Anledningen till dennes frånvaro saknar betydelse.

Av ovan angivna skäl är det inte alltid möjligt att vid anställningstillfället avgöra hur lång tid vikariatet behöver vara. Vikarien kan exempelvis anställas under någons sjukfrånvaro utan att man exakt vet hur lång sjukfrånvaron kommer att bli.

Hela anställningsformen bygger således på en koppling mellan vikarien och den som vikarien ska ersätta. Det är alltså inte meningen att denna anställningsform ska användas för personal som mera allmänt ska stå till förfogande.

En speciell form av vikariatsanställning är möjligheten att anställa under högst sex månader för att upprätthålla en ledigbliven befattning. Tanken är att en tidsbegränsad anställning i dessa fall ska kunna utnyttjas i avvaktan på att man ska finna en lämplig ordinarie befattningshavare. Träffas lokal överenskommelse kan ett arrangemang av den här typen pågå längre än sex månader.

Mom 3 Enligt 6 § LAS får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning med en prøvotid om högst sex månader. Om den provanställda varit sjuk mer än en månad under provanställningstiden kan provanställningstiden förlängas med den tid som sjukfrånvaron omfattat under förutsättning att arbetsgivaren och den anställda är ense härom.

Provanställning är avsedd att kunna användas i följande fall:

- den anställdes kvalifikationer inom befattningsområdet är oprovade
- det annars föreligger särskilda skäl att pröva den anställdes kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav

Om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning efter prøvotidens utgång ska besked härom

lämnas till den anställda senast vid provotidens utgång. Om så ej sker övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Besked om att arbetsgivaren önskar avbryta provanställningen i förtid eller avslutas utan att övergå till en tillsvidareanställning ska lämnas med iakttagande av reglerna i 31 § LAS.

Mom 4 Arbetsgivare som har för avsikt att ingå avtal om anställning för begränsad tid enligt mom 2 och 3 ska dessförinnan underrätta berörd lokal facklig organisation. Detta gäller även då arbetsgivare har för avsikt att ingå avtal om tillsvidareanställning under tid då anställd genom sin företrädesrätt erhållit en tidsbegränsad anställning om högst 4 månader.

Om den fackliga organisationen därvid begär förhandling om den tilltänkta anställningen, ska förhandlingen genomföras före avtalet om anställning, såvida inte särskilda skäl föranleder annat.

Parternas gemensamma avsikt med underrättelseskyldighet inför tillsvidareanställning, enligt mom 4, är att möjliggöra diskussion kring fråga om bemanningsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare, som skulle vara företrädesberättigad men erhållit kortare tidsbegränsad anställning.

Mom 5 Parterna erinrar om reglerna i 6c § LAS rörande vilken information som ska lämnas berörd arbetstagare efter påbörjad anställning i enlighet med varselreglerna i samma paragraf.

Mom 6 Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Dagslön beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Mom 7

Lokal överenskommelse om att tillämpa timlön

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa timlön under en tid av högst 4 månader.

Beräkning av timlön

Träffas överenskommelse om timlön är förbunden överens om att följande divisorer ska användas:

167 vid 40-timmarsvecka

159 vid 38-timmarsvecka

151 vid 36-timmarsvecka

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Reglerna om arbetstid i detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet. Enligt förbundens uppfattning motsvarar även avtalet innehållet i Europeiska Unionens arbetstidsdirektiv.

Reglerna i detta avtal ersätter emellertid inte lagens arbetstidsbestämmelser rörande minderåriga. Regler härom finns i arbetsmiljölagen, som i allt väsentligt är tvingande.

A. Ordinarie arbetstid

Mom 1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt för kalenderår högst följande tid per helgfri vecka:

Kontinuerligt treskiftsarbete med
eller utan storhelgsdrift 36 tim

*Ren arbetstid där även semestern är fråndragen blir
 $44,89 \times 36 = 1\,616,04$ timmar per år.*

Intermittent treskiftsarbete 38 tim

Kontinuerligt tvåskiftsarbete med
eller utan storhelgsdrift 38 tim

Intermittent tvåskiftsarbete 38 tim

Övrigt arbete 40 tim

Inom ramen för övrigt arbete ryms bl a dagtidsarbete. Arbetstiden förläggs inom ramen för tiden 05.30 – 18.00 måndag–fredag med högst en timmes rast per dag, om inte lokal överenskommelse träffas om annan förläggning.

I arbetstidshänseende räknas dygn från 06.00 – 06.00.

Anmärkning

Parterna hänvisar till:

- 1) Riktlinjer rörande flexibel arbetstid.*
- 2) Regler om arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning.*

Med utgångspunkt från att avtalets regler om förläggning av ordinarie arbetstid är maximerad utifrån en genomsnittsberäkning på årsbasis och att maximeringsreglerna för övertid är beräknade utifrån genomsnitt på månads- respektive årsbasis, samt att allt sker med tillämpning av regler syftande till iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av de anställdas hälsa och säkerhet, är förbundens mening att även beräkningsperioden för 48-timmarsregeln ska vara 12 månader.

Inom processindustrin förekommer lokalt överenskomna komprimerade arbetstidsscheman för att möjliggöra längre sammanhållna ledigheter. När komprimerad ordinarie arbetstid används i kombination med övertidsuttag är det särskilt viktigt att hänsyn tas till den anställdes totala arbetsbelastning ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Detta gäller såväl vid arbetstidsförläggning av ordinarie arbetstid som vid resor i tjänsten. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse av flexibilitet och de anställdas behov av återhämtning och vila.

Tjänsteresor är ett naturligt och nödvändigt inslag i företagets verksamhet och förekommer såväl inom som utom landets gränser. Tjänsteresor kan ske såväl inom som utanför den anställdes ordinarie arbetstid. För att säkerställa möjligheten till återhämtning och vila i anslutning till resorna är det viktigt att chef och den anställde diskuterar den anställdes möjlighet till återhämtning och vila. För anställda med mer regelbundna och omfattande tjänsteresor är det viktigt att arbetsgivaren och den anställde fortlöpande följer upp hur detta sker ur ett hälsoperspektiv.

B. Övertid

Övertidsarbete innebär definitionsmässigt att arbete utförs utanför den ordinarie arbetstiden, ofta i praktiken den arbetstidsmängd som är kontrakterad i anställningsavtalet.

Mom 1

När arbetsgivaren så begär är den anställde skyldig att med iakttagande av reglerna i detta avtal utföra arbete också under annan tid än den ordinarie arbetstiden (**allmän övertid**). Arbetsgivaren har att i görligaste mån begränsa övertidsarbetet till sådana arbeten som nödvändigtvis påkallas för driftens eller verksamhetens normala och ostörda gång och sålunda inte utan stor svårighet kan uppskjutas till ordinarie tid.

Med övertidsarbete avses arbete utöver den anställdes ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Även deltagande i projektarbeten kan tidvis kräva uttag av övertid.

De lokala parterna kan komma överens om att produktionsarbete kan utföras på övertid, dvs. utanför den schemalagda produktionstiden (**produktionsövertid**). Om enighet inte nås vid lokal förhandling har arbetsgivaren i avvaktan på central förhandling rätt att påfordra att produktionsövertid utförs under högst 24 timmar under ett år.

Produktionsövertid får ej förläggas till den tid som anges i § 5 mom 1 punkt e).

Det grundläggande syftet med regeln är avvägningen mellan den anställdes skyldighet att utföra övertidsarbete och arbetsgivarens skyldighet att begränsa detta arbete till sådant som är nödvändigt för driftens och verksamhetens normala och ostörda gång.

Tanken med bestämmelsen är, att ett begränsat mått produktionsövertid kan stå arbetsgivaren till buds utan att överenskommelse först träffats. För att arbetsgivaren ska få fatta ett sådant beslut krävs emellertid att han först förhandlat i avsikt att nå en överenskommelse. Om frågan förs vidare till central förhandling är det inte nödvändigt att invänta den innan beslutet kan fattas och åtgärden genomföras.

Utrymmet om 24 timmar kan utnyttjas vid ett eller flera tillfällen. Begränsningen gäller sammanlagt under ett kalenderår.

Regeln avser produktionstiden som sådan. Om ett arbete bedrivs i tvåskift måndag-fredag kan bestämmelsen exempelvis utnyttjas för att köra ett skift på lördagen. Regeln innebär ingen ändring i en anställds skyldighet att utföra produktionsarbete på övertid inom ramen för den schemalagda produktionstiden.

Det är vidare så att regeln är kopplad till beslutet om produktionsövertid, vare sig det gäller ett stort produktionsavsnitt eller ett mindre. Varje beslut förbrukar således utrymme på sådant sätt att ett beslut som avser att köra en maskin tar ur arbetsställets "samlade utrymme".

Anmärkningen rörande projektarbeten är tillkommen för att belysa en situation som kan kräva övertidsarbete, trots att det vanligtvis inte handlar om att arbetet är nödvändigt för driftens eller verksamhetens ostörda gång.

Mom 2 Övertid enligt mom 1 (**allmän övertid**) får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår. Utfört övertidsarbete reduceras till följd av kompensationsledighet enligt C nedan, av betald ledig tid för erhållande av veckovila enligt D mom 1 nedan och betald ledig tid för att sova ut efter sent nattarbete, vilka ej är att betrakta som arbetad tid.

”Ledigheten” kan inte reducera utförda övertidstimmar förrän den tas ut.

Några exempel förtydligar bestämmelsens innehåll:

- Under mars månad har en anställd utfört 50 timmar övertid. Under samma månad har arbetstid under en fredag (8 timmar) frilagts för veckovila samt kompensationsledighet tagits ut under påföljande måndag och tisdag (sammanlagt 16 timmar). Tiden för det utförda övertidsarbetet reduceras enligt följande: $50 - (8 + 16) = 26$ timmar.
- Om en anställd under mars månad haft tre dagars (24 timmar) kompensationsledighet och arbetat 60 timmar övertid blir nettot för mars $60 - 24 = 36$ timmar. Om däremot månaden inleds med övertidsarbetet och kompensationsledighet läggs ut i april har gränsvärdet för månaden överskridits. Då avstämningen för mars ska göras har kompensationsledigheten ännu inte tagits ut, vilket gör att den inte kan läggas till grund för reduktion av övertiden i mars. Ett sätt att komma tillrätta med detta problem kan vara att lokalt komma överens om att tillfälligt ”öka övertidsramen (extra övertid) för mars” mot att reduktion sker med kompensationsledighet i april. Det viktiga är ju att kombinera ”intresset av att inte överskrida gränserna under angiven begränsningsperiod” med intresset av att de anställda kan få sina ledigheter då de själva önskar.
- Om den anställda fått ut exempelvis 40 timmars kompensationsledighet i oktober och det sammanlagda övertidsarbetet i oktober endast varit 20 timmar utnyttjas 20 av de lediga timmarna till att reducera mot övertidstimmar under oktober. Resten förs över som en reduktion av den redan utförda övertiden tidigare under året. Om det sammanlagda övertidsarbetet januari–september (netto efter eventuella tidigare reduktioner) uppgått till 150 timmar medför oktober en reduktion av detta tal till 130 timmar. Däremot ökar inte de resterande 20 kompensationsstimmar i oktober utrymmet för övertid i november.

Frilagd tid kan således utnyttjas för att reducera den ”redovisade” omfattningen av utfört övertidsarbete, såväl med avseende på tillämpningen av månadsregeln (50 timmar) som årsregeln (200 timmar). Däremot kan den inte kvittas mot övertidsarbete som ska utföras under en senare redovisningsperiod (gäller såväl månad som

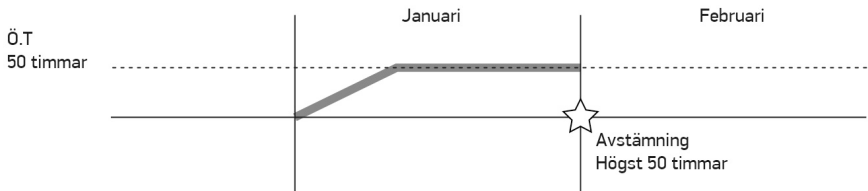
år). Observera att man vid beräkning inom en angiven redovisningsperiod inte gör någon skillnad mellan fall då ledigheten tas ut i början eller slutet av månaden respektive året. Frilagd tid är således i sin helhet reducerbar mot övertidsarbetet under hela redovisningsperioden i fråga.

Även vid tillämpning av årsgränsen (200 timmar) gäller således att den lediga tiden skapar ett ökat utrymme för övertid under det år då ledigheten tas ut. Utrymmet kan dock inte föras över till nästa år. Årsavstämning består följaktligen av tolv månadsavstämningar.

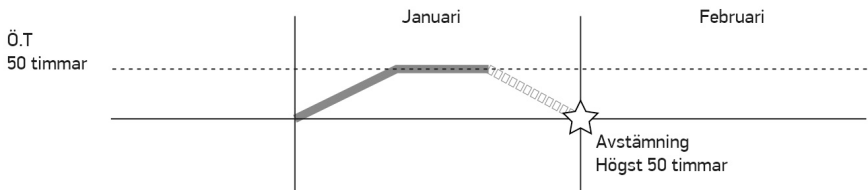
Gemensam exempelsamling övertid

- Övertid
- Övertid utöver
- Återföring/reducera/tvätta
(veckovila, komledighet, sova ut tid och ATK-ledighet)

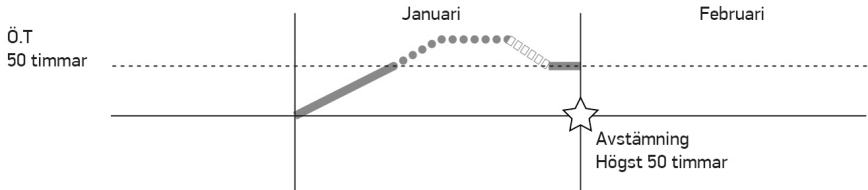
Exempel 1 – maximalt antal övertidstimmar uppnås under en månad.



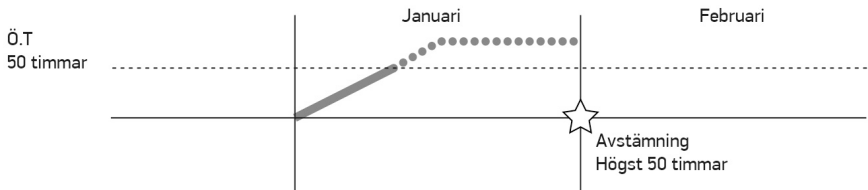
Exempel 2 – maximalt antal övertidstimmar uppnås under en månad men reduceras med komledigt eller liknande under en månad varvid antalet övertidstimmar vid avstämningstillfället uppgår till 0.



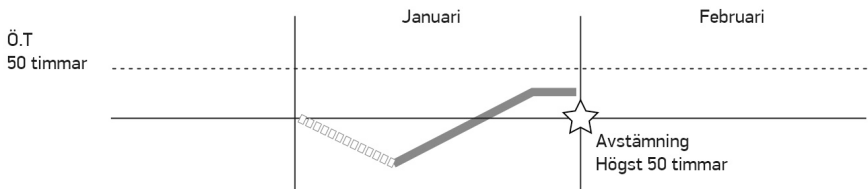
Exempel 3 – ytterligare övertidstimmar utöver maximalt antal övertidstimmar för månaden arbetas men reduceras med kompledigt eller liknande så att maximalt antal övertidstimmar uppnås vid avstämningstidpunkt.



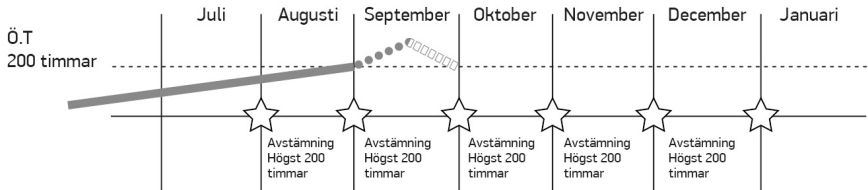
Exempel 4 – ytterligare övertidstimmar utöver maximalt antal övertidstimmar för månaden arbetas så att maximalt antal övertidstimmar överskrids vid avstämningstidpunkt. Övertidstimmar överstigande 50 timmar under månaden utgör därför otillåten övertid, om inte lokal överenskommelse träffas om extra övertid enligt mom 3 nedan.



Exempel 5 – avstämningsperioden inleds med att övertiden reduceras genom kompledighet eller liknande varvid fler än 50 timmars övertid är möjlig att arbeta under avstämningsperioden då antalet övertidstimmar vid avstämningstidpunkten inte uppgår till fler än 50 timmar.



Exempel 6 – maximalt antal årliga övertidstimmar uppnås redan den 31 augusti. Under september arbetas ytterligare övertid men då denna övertid reduceras genom komplement eller liknande under månaden överskrids ändå inte det maximala antalet timmar vid avstämningstidpunkten den 30 september. Årsavstämning består följaktligen av tolv månadsavstämningar.



Mom 3 Vid dokumenterat behov får ytterligare övertid tas ut efter lokal överenskommelse (extra övertid). I en sådan överenskommelse ska anges den mängd övertid som överenskommelsen omfattar samt motivet för det extra övertidsuttaget. Överenskommelse enligt detta moment förutsätter normalt godkännande av berörda anställda. Extra övertid enligt detta moment får uppgå till högst 150 timmar per år.

Förbunden har utgått ifrån att dessa frågor kan bedömas bäst av de lokala parterna som bäst känner förhållandena i de enskilda fallen.

Det är normalt inte nödvändigt att hela utrymmet om 150 timmar behandlas vid ett och samma tillfälle.

Den allmänna förutsättningen att ta ut extra övertid är densamma, vare sig det gäller ett överskridande av månadsregeln (50 timmar) eller årsregeln (200 timmar). Ett högsta utrymme (150 timmar) har dock endast angetts per år.

De situationer då ett överskridande av månadsregeln kan komma ifråga måste utgöra sällsynta undantagsfall. Vidare gäller den grundläggande skyldigheten för arbetsgivaren att se till att inte arbetsbelastningen under dessa koncentrerade perioder blir så stor att hälso- och säkerhetsfrågor åsidosätts.

Med tanke på ovannämnda förhållanden och med beaktande av de möjligheter till utökat övertidsarbete som följer av veckoviloreglerna samt bestämmelserna om kompensationsledighet har parterna valt att inte ange några särskilda gränsvärden för den s.k. "extra övertiden" per månad.

För tydlighetens skull ska påpekas att extra övertid under en månad inte i sig behöver medföra att gränsen om 200 timmars allmän övertid på ett år överskrids. Det kan således mycket väl hända att en anställd behöver göra exempelvis 60 timmars övertid under vardera två månader men att den totala övertiden under året inte överstiger 200 timmar. Något inkräktande på utrymmet för ”extra övertid” på årsbasis har då inte skett.

Mom 4 Tid som åtgår för att utföra för befattningen nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid vid tillämpning av mom 2 ovan (avser främst skiftavlösningar).

Behovet av information i samband med skiftavlösningar varierar i olika befattningar. I de fall avlösningarna är mer omfattande förutsätts att de lokala parterna träffar överenskommelse om ersättningsformerna för dessa avlösningar. Vid detta beaktas möjligheterna att ersättningarna kan utgå såväl i form av kontant ersättning som i form av schablonmässigt beräknad ledig tid. Även en kombination av dessa ersättningsformer kan användas.

Det förutsätts att arbetsgivaren och den anställde gör en genomgång av den omfattning i tid som avlösning enligt uppgjorda planer förväntas ta. Dessa bedömningar får sedan läggas till grund för de lokala parternas överväganden i ersättningsfrågan.

Valet av uttrycket omfattande i momentet har skett med utgångspunkt från de bedömningar som vuxit fram i praxis under en lång följd av år. Denna praxis har vuxit fram mot bakgrund av en stupstocksregel i tidigare avtal med följande innebörd:

Om arbetsgivaren och den anställde uttryckligen överenskommit om att den anställde dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts med hänsyn härtill ska den anställde kompenseras för detta förhållande genom att den anställde får tre extra semesterdagar.

I detta avtal har förbunden överlåtit åt de lokala parterna att välja form för ersättningarna i förekommande fall.

Parterna är medvetna om att semesterförlängning i många fall tillämpats utan att bestämmelsens förutsättningar varit uppfyllda. Parterna är ense om att sådana fall inte kan läggas till grund för bedömning av praxisinnehållet.

Mom 5 Såvitt avser övertidsarbete i samband med beredskapstjänst gäller att lokal överenskommelse kan träffas om lämplig schablonberäkning av tidsåtgången för sådant arbete vid redovisning av övertid enligt mom 6 nedan.

Eftersom betalning vid en utryckning utgår för minst tre timmar, oavsett den faktiska arbetstiden, innehåller avtalet en möjlighet att schablonberäkna tidsåtgången vid övertidsarbete i samband med beredskapsarbete.

Mom 6 Arbetsgivare ska föra anteckningar om övertid (övertidsjournal). De anställda har rätt att själva eller genom sina fackliga företrädare ta del av anteckningarna.

Mom 7 Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver (**nödfallsövertid**).

Har nödfallsövertid tagits ut ska arbetsgivaren snarast meddela detta till berörd lokal arbetstagarpart. Nödfallsövertid räknas inte in i utrymmet för allmän övertid. Vid arbete utöver 48 timmar vid ett tillfälle ska för tiden utöver 48 timmar arbetets karaktär av eventuellt nödfallsarbete prövas av berört fackförbund.

C. Kompensationsledighet

Mom 1 Överenskommelse om kompensationsledighet efter utfört övertidsarbete kan träffas mellan arbetsgivaren och den anställda. Härvid gäller att kompensationsledighet beräknas till samma antal timmar som det aktuella övertidsarbetet. Under det aktuella kalenderåret får högst 75 timmar av medgiven kompensationsledighet reducera utfört övertidsarbete enligt B mom 2 såvida inte arbetsgivaren och berörd facklig organisation enas om annat.

När nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag utgår kompensationsledighet i motsvarande grad för anställda i intermittent arbete och dagarbete.

Anmärkningar

- 1) Den grundläggande ersättningsformen för övertidsarbete är kontant ersättning enligt § 6. Kompensationsledighet är i sig inte betald ledig tid utan en möjlighet att få ledigt efter utfört övertidsarbete.

I syfte att utjämna inkomsterna är det vanligt att önskemål framförs om att den del av övertidsersättningen som motsvarar den ordinarie lönen ska utges i samband med uttaget av kompensationsledigheten. Parterna rekommenderar ett tillmötesgående av sådana önskemål, vilket förutsätts kunna ske utan administrativa problem.

Den del av ersättningen som sparas till kompensationsledigheten är i förekommande fall månadslönen per timme

175

av den utgivna övertidsersättningen.

- 2) För deltidsanställda gäller den divisor som motsvarar den deltidsanställdes andel av heltidsanställning.

Avtalet är utformat på så sätt att kompensation för övertidsarbete utgår i form av kontant betalning – olika belopp beroende på när arbetet utförs – varefter ledighet kan medges timme för timme.

Kompensationsledighet är enligt avtalets huvudregel att anse som ledig tid från arbetstidsredovisningssynpunkt. Detta innebär att kompensationsledighet reducerar utfört övertidsarbete upp till högst 75 timmar om inte annat överenskommits lokalt.

Avtalet innehåller inga begränsningsregler, vare sig vad gäller kompensationsledighetens omfattning eller förläggning och sparande. Rutiner för sådant får bestämmas på det enskilda företaget och avgörs i sista hand av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan inte begära att önskad kompensationsledighet ska förläggas till viss bestämd tid. Den anställda kan i så fall avstå från sin kompensationsledighet. Den anställda har heller inte rätt att efter begäran erhålla ledighet vid en viss given tidpunkt. Observera i detta sammanhang vad som sagts under övertidsavsnittet, nämligen att den frilagda (lediga) tiden inte reducerar utfört övertidsarbete förrän den tas ut.

D. Övriga arbetstidsfrågor

Mom 1 De anställda har rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (**veckovila**). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då den anställda får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Anställd som i samband med veckoslut erhåller minst 36 timmars sammanhängande ledighet ska anses ha erhållit veckovila oavsett när under veckoslutet ledigheten är förlagd.

I de fall veckovila för två sjudygnsperioder ska förläggas intill varandra i anslutning till ett veckoslut kan lokal överenskommelse träffas om att veckovilan kan förläggas så att måndagen efter veckoslutet utnyttjas för veckovila i stället för fredagen före veckoslutet.

Undantag från bestämmelserna i första stycket får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Lokala överenskommelser innebärande annan beräkning av veckovilan förutsätter för giltighet förbundens godkännande.

För att bereda anställd veckovila kan erfordras att denne bereds ledighet på ordinarie arbetsdag i anslutning till veckoslut efter fullgjord beredskapstjänst.

Ledighet på ordinarie arbetstid kan även erfordras efter utfört planerat övertidsarbete som brutit veckovila.

Ledigheten läggs ut under veckan efter det att sådant övertidsarbete utförts.

Ledighet enligt ovan får inte medföra inkomstbortfall.

Intermittent arbete

Avtalets bestämmelse är avsedd för intermittent arbete och för anställda som gör övertid under veckosluten, dvs. under tiden från arbetstidens slut på fredag eftermiddag till arbetstidens början på måndag morgon. För dessa anställda är uppehållstiderna under veckosluten normalt sett betydligt längre än 36 timmar, vilket medfört att parterna är ense om att hela veckoslutet är disponibelt för utläggning av 36 timmars sammanhängande ledighet.

Det ska dock observeras att den nu nämnda möjligheten till förläggning av veckovilan för dessa kategorier anställda är en praktisk tillämpningsregel. Den har emellertid inte någon inverkan på den grundläggande förutsättningen för att en sammanhängande ledighet om minst 36 timmar ska kunna beräknas per sjudygnspanperiod, nämligen att en fast indelning görs av perioderna. Den kommande sjudygnspanperiodens förläggning – vanligtvis från lördag kl 19.00 till nästa lördag kl 19.00 – påverkas alltså inte av om ledigheten under det inledande veckoslutet varit förlagd i början eller i slutet av veckoslutet.

Den andra preciseringen förekommer i tredje stycket och berör de fall då veckovila för två sjudygnspanperioder förläggs intill varandra i anslutning till ett veckoslut. Det innebär att en ledighet om 36 timmar läggs ut i slutet av den första perioden och att en ny 36-timmarsledighet får inleda följande period, dvs. 2 x 36 timmar. Att veckovilan för två perioder läggs intill varandra kan leda till att bestämmelsen feltolkas. Detta innebär emellertid inget avsteg från regeln att veckovila ska läggas ut under varje sjudygnspanperiod. Det är alltså inte tillåtet att förlägga veckovilan för en viss sjudygnspanperiod till nästföljande sjudygnspanperiod, även om den anställda får två 36-timmarsledigheter under den senare perioden. Eftersom veckovila för två sjudygnspanperioder normalt inte ryms inom ramen för det antal timmar som ett veckoslut inrymmer kan bestämmelsen innebära att man måste frilägga ordinarie arbetstid för att bereda nödvändig veckovila.

Bestämmelsen innebär att lokal överenskommelse kan träffas om att sådan ordinarie tid, som kan behöva friläggas för erhållande av veckovila för två perioder kring ett veckoslut, kan förläggas till måndagen efter veckoslutet i stället för fredagen före veckoslutet. Om man väljer en sådan lösning kan det hända att en anställd får vara i arbete under 12 dagar i rad, vilket medför att veckovilan kan bli förskjuten ett dygn utanför den aktuella sjudygnspanperioden.

Kontinuerligt arbete

En förutsättning för att en sammanhängande ledighet om minst 36 timmar ska kunna beräknas per sjudygnspanperiod är även vid kontinuerligt arbete att en fast indelning görs av perioderna. En sådan fast gräns för veckovileberäkningen ska fastställas lokalt och den ska sedan följas utan undantag. Det är inte nödvändigt att gränsen läggs fast till skiftveckans slut utan den kan placeras ut vid ett optimalt läge från skiftschema- och veckovilesynpunkt.

Följande skiftschema för kontinuerlig drift med fem skiftlag får illustrera bestämmelserna (söndagarna arbetas 12-timmarsskift).

Vecka

1	f	f	e	e	e	e	F
2	-	-	f	f	f	f	-
3	n	n	-	-	n	n	N
4	e	e	n	n	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-

En veckovilegräns i detta schema från måndag morgon kl 7 skulle innebära att endast 24 timmars sammanhängande vila erhöles under vecka 1 mellan tisdag kl 14 och onsdag kl 14. Om gränsen i stället förläggs till onsdag kl 6 kommer det under samtliga fem veckovileperioder att uppstå ledigheter om minst 36 timmar.

Förbunden är överens om att det är väl förenligt med avtalets innehåll, att de lokala parterna enas om att fastställa kortare perioder än sju dygn såvitt avser veckovileberäkningen om 36 timmar. Detta kan vara ett sätt att underlätta genomförandet av vissa lämpliga skiftscheman.

Beredskapstjänst samt planerat övertidsarbete

I de fall då någon för att erhålla veckovila måste beredas ledighet från ordinarie arbetstid efter fullgjord beredskap eller efter planerat övertidsarbete är parterna överens om att sådan ledighet ej får föranleda inkomstbortfall.

I fråga om planerat övertidsarbete har parternas bedömning varit följande:

Det finns varierande lokala lösningar på hur nödvändiga underhålls- och reparationsarbeten organiseras. Flera av dessa lösningar bygger på att man försöker utnyttja så få anställda som möjligt, så att antalet helger eller veckoslut då var och en måste utnyttjas för övertidsarbete i möjligaste mån ska begränsas. För att nå dessa mål krävs ofta att de som blir uttagna för övertidsarbete måste räkna med att arbetstid kommer att utläggas under helgens alla dagar.

Tillämpning av undantagsfallet i regeln om veckovila

Veckovilan ska ej anses bruten trots att arbete i vissa fall utförts på sådant sätt att en anställd ej erhållit 36 timmars sammanhängande ledighet.

I de fall övertidsarbete, som omfattas av undantagsregeln, utförts under ett veckoslut på sådant sätt att den anställda ej erhållit 36 timmars sammanhängande veckovila, föreligger ändå ej skyldighet att bereda kompenserande veckovila under den kommande veckan.

Bestämmelsen har närmast karaktären av nödfallsbestämmelse som ska tillämpas restriktivt. I lagkommentaren, som är vägledande för avtalets tillämpning, är detta uttryckt på följande sätt:

”Möjlighet finns till avsteg från huvudbestämmelsen beträffande veckovilan, om särskilt förhållande uppkommer som ej har kunnat förutses. Motsvarighet fanns i arbetarskyddslagen, men regeln var där något mera allmänt formulerad. Den nya lydelsen är utformad som en nödfallsbestämmelse. Avsikten är att framhäva att undantaget ska tillämpas restriktivt och inte i andra fall än då det inte har varit möjligt att förutse den inträffade särskilda omständigheten. Sålunda kan man vid planläggning i viss utsträckning ta hänsyn till och ge utrymme för sådana förhållanden som sjukdomsfall, maskinhaverier, rubbning av arbetets uppläggning m m.

Endast för sådana förhållanden, som ligger utanför ramen för vad som normalt kan och bör förutses, ska undantagsbestämmelsen tillämpas.”

Bestämmelsen tar således sikte på sådana speciella situationer som man ej haft anledning att förutse eller planera för, exempelvis skyddsarbeten vid bränder, reparation vid plötsliga haverier m.m. Om ett företag har en beredskapsstyrka för att klara sådana uttryckningar, som man normalt har anledning att räkna med, kan man vanligtvis säga att sådana oväntade tillkommande arbeten som ej kan klaras av den tjänstgörande beredskapsstyrkan faller under undantagsregeln.

Sjukdom under dag som skulle varit frilagd för veckovila m.m.

Att en anställd måste beredas ledighet för erhållande av veckovila grundas inte på att ledigheten är intjänad såsom kompensation för något. Det är tvärtom en följd av kombinationen av den ordinarie arbetstidens förläggning och utförande av beredskapstjänst eller visst övertidsarbete.

Om en anställd är sjuk under dag som skulle varit frilagd för veckovila, uppkommer därför ingen rätt till ledighet på någon annan dag då sjukdomen upphört. På motsvarande sätt gäller att den som varit sjuk under ett veckoslut, då vederbörande skulle haft beredskap eller utfört veckovilebrytande övertidsarbete, ej kan göra anspråk på att ordinarie tid friläggs för erhållande av veckovila för två perioder i anslutning till nästa veckoslut. I detta fall har nämligen inget skett (arbete eller beredskap) som anses bryta den reguljära veckovilan. Å andra sidan gäller att den som fullgjort beredskap eller utfört planerat övertidsarbete under ett veckoslut och därefter varit sjuk t ex på tisdag eller onsdag veckan efter måste beredas ledighet enligt huvudregeln för erhållande av veckovila. Detta är en tankegång som är överförd från lagens förarbeten.

Vissa situationer då veckovila erhålls till följd av beviljad ledighet eller i samband med helgdag eller annan fridag

Enligt huvudregeln ska veckovila såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Denna regel är närmast en anvisning till arbetsgivaren att se till att där så kan ske ordna det så att veckovila – vare sig det är fråga om vanlig veckovila eller veckovila för två perioder intill varandra – förläggs kring veckosluten.

Om det till följd av att en anställd framställer önskemål om ledighet under en vecka då beredskap eller veckovilobrytande övertidsarbete fullgjorts under närmast föregående veckoslut, får den i sådana fall beviljade ledigheten – i den mån den omfattar minst 36 timmar i en följd – anses innebära ett uppfyllande av kraven på veckovila för den innevarande sjudygnsperioden. Detta kan exempelvis inträffa då en anställd erhållit permission under någon av dagarna i veckan efter ett veckoslut då veckovilan brutits. Ledigheten måste dock omfatta 36 timmar i en följd.

I dessa fall uppstår ingen skyldighet att frilägga ytterligare ordinarie arbetstid efter beredskaps- eller arbetsbelagda veckoslut. Samma gäller då det under den vecka då ”kompenserande veckovila” ska läggas ut infaller en helgdag eller annan arbetsfri dag. Om den sammanhängande ledigheten härigenom uppgår till 36 timmar är kravet på veckovila för den aktuella perioden uppfyllt.

Lokala överenskommelser om annan beräkning av veckovila

Att avtalet utformats så att båda berörda förbundsparters godkännande är erforderligt ska snarast ses som en anvisning om förbundsparternas gemensamma ansvar för en lämplig hantering av dessa frågor.

Förbunden är emellertid överens om att det även i fortsättningen är fullt tillräckligt att lokala överenskommelser om skiftscheman, som inte till alla delar uppfyller avtalets krav, endast behöver godkännas av berörda arbetstagarförbund. Det är i dessa fall oftast fråga om en något annorlunda förläggning av veckovilan och inte om några avvikande beräkningsprinciper.

Mom 1A Parternas gemensamma uppfattning är att den totala arbetade tiden, ordinarie arbetstid och övertid, per vecka (7-dagarsperiod) endast i undantagsfall ska överskrida 70 timmar.

Mom 2 Med **raster** förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka de anställda inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Rasterna ska förläggas så att de anställda inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att de anställda kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda **arbetspauser** läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Såvitt avser raster har de väsentliga avsnitten i lagtexten överförs till avtalet. Det som inte tagits med är sådant som snarast syftar på förhållanden vid arbetsplatser utan kollektivavtal. Bestämmelserna om pauser är direkt överförda från lagen.

Mom 3 De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än de som anges i detta moment.

De anställda ska som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början (dygnsvila).

Verksamheten inom massa och pappersindustrin utgör i sina huvuddrag en process som även pågår nattetid. Dock gäller för de anställda som inte direkt är knutna till produktionsprocessen att dygnsvila ska inrymmas i tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00 om inte förläggning till annan tid är nödvändig med hänsyn till arbetes art eller särskilda omständigheter.

Om anställd av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat planeras inte erhållit 11 timmars dygnsvila enligt huvudregeln, ska arbetsgivaren pröva om den anställda istället kan erhålla förskjuten eller förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperiod fortsätter in på nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Förskjuten dygnsvila som förläggs till ordinarie arbetstid medför inte löneavdrag. Med förlängd dygnsvila avses, att om dygnsvilan varit kortare än 11 timmar ska dygnsvilan enligt huvudregeln under nästa 24-timmarsperiod förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och

det antal timmar som faktiskt varit.

Om förskjuten dygnsvila av driftskäl eller av beredskap enligt ovan inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska den anställda under en period av 14 dagar erhålla minst 120 timmar dygnsvila. I dessa timmar ska inte veckovila enligt § 4 D mom 1 inräknas. Har anställd erhållit färre timmar ska denna restvila istället utgå som kompensationsledighet.

Anmärkning

- 1) Om beordrat övertidsarbete efter den anställdes begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2) Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila ska till berörd lokal facklig organisation redovisa månadsvis, senast under efterföljande månad, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, vid vilka olika tillfällen detta gjorts samt de överväganden avseende de sakliga driftsskäl som skett.*
- 3) Parterna är överens om att s.k. dubbelskift ska i normalfallet undvikas, och användas när någon annan lösning inte står till buds. En anställd ska endast i rena undantagsfall utföra på varandra följande dubbelskift.*
- 4) Parterna är överens om att övertid i direkt anslutning till ordinarie pass räknas som ett pass i dygnsvilohänseende.*

Förutsättningar för undantag från huvudregeln

I normalfallet ska anställd erhålla dygnsvila enligt huvudregeln. Kraven på produktionen, tillsammans med oförutsedda händelser som exempelvis sjukdomar, driftsstörningar, olyckor och plötsliga, oförutsedda arbetstoppar, kommer emellertid att medföra att undantag ibland måste göras från huvudregeln.

Den typ av skiftgående processindustri som massa- och pappersavtalet omfattar karaktäriseras typiskt sett av att den är ytterst känslig för driftsstörningar och att sådana riskerar att få betydande ekonomiska konsekvenser.

För undantag enligt avtalet krävs att det föreligger sakliga driftsskäl eller skäl för vilka det inte kunnat planeras. Med detta avses att det skulle uppstå störningar i produktionen eller driften i övrigt om undantag från 11-timmarsregeln inte görs eller att det av andra skäl är nödvändigt att undantag görs. Det ska vara fråga om

en störning av betydelse. Bagatellartade störningar berättigar således inte till undantag. Vidare krävs att arbetsgivaren prövar om situationen kan lösas på annat sätt, utan att det inkräktar på någon anställds dygnsvila. Detta innebär att arbetsgivaren alltid är skyldig att överväga om alternativ till brytande av dygnsvilan finns.

Sakliga driftsskäl eller skäl som inte kunnat planeras kan exempelvis uppstå vid anställds insjuknande eller annan oförutsedd frånvaro, under och efter tekniska problem, brådskande och oförutsedda kundkrav, naturhändelser, olyckor etc.

Generellt kan sägas att en avvägning ska göras inför varje enskild situation. Om det efter en sådan avvägning är skäligt att begära att arbetsgivaren löser den uppkomna situationen på annat sätt än genom att dygnsvilan bryts, eller om det bedöms att olägenheten inte är värre än att den får lösas vid senare tillfälle, så ska något undantag inte ske. Ju längre tid som arbetsgivaren har haft förutsättningarna klara för sig, och haft tid att planera för alternativa lösningar, desto mindre är möjligheten till undantag från huvudregeln om elva timmars sammanhängande vila. Graden av inskränkning i den anställdes dygnsvila, samt hur ofta sådan inskränkning har skett har också betydelse i bedömningen. Naturligtvis är en mindre inskränkning som sker vid något enstaka tillfälle lättare att motivera än större, ofta förekommande undantag. Bedömningen ska göras utifrån regelns karaktär av skyddsregel.

Det är arbetsgivarens ansvar att regeln tillämpas enligt avtalet, och som har att inom ramen för arbetsledningsrätten slutligt avgöra om förutsättningar föreligger för undantag eller inte. I en anmärkning till avtalsbestämmelsen slås fast att arbetsgivaren månadsvis eller på annat sätt som överenskommes ska redovisa för den lokala fackliga organisationen vid vilka tillfällen företaget har utnyttjat möjligheten till undantag från huvudregeln samt skälen för detta. De centrala parterna rekommenderar att man på lokal nivå utarbetar former för hur en sådan redovisning ska ske på bästa sätt.

Även vid beredskapsarbete kan undantag bli aktuellt. Beredskap i sig är inte en oförutsedd händelse, men det är i många fall nödvändigt för driften att beredskapsarbete förekommer. Av organisatoriska skäl innebär det att undantag från huvudregeln kan komma att behöva ske vid beredskapsutryckning.

Det kan i samband med detta erinras om att parterna i en anmärkning till dygnsvilogregeln, framhåller sin gemensamma uppfattning om att s.k. dubbelskift ska normalt användas sparsamt, och då främst vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds. Vid alltför långa arbetspass ökar risken för olycksfall och produktiviteten sjunker.

§ 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekväm arbetstid

Mom 1 För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

- a) för arbete under helgfri tid kl 17–06 under perioden måndag kl 17 – fredag kl 06

månadslönen
600

- b) för arbete under tiden fredag kl 17 – måndag kl 06

månadslönen
270

- c) för arbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter månadslönen

270

Tillägg enligt punkterna a) och b) utgår ej samtidigt med tillägg enligt punkt c).

- d) Till anställd som utför ordinarie arbete under dag som för denne skulle utgjort ledighetsdag enligt gällande arbetstidsschema (utfyllnadstid) utgår ett särskilt tillägg per timme om månadslönen

315

Anmärkning

Tillägg enligt denna punkt utgår ej till anställd som gör utfyllnadstid under tiden angiven i punkt e) nedan.

- e) för arbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul, om inte lokal överenskommelse träffas om annat månadslönen

80

OB-ersättningarna utgår på den ordinarie lönen, varför det är viktigt att definiera vad som avses med begreppet ordinarie lön.

Med **ordinarie lön** avses grundlön och sådana individuella tillägg som har med den anställdes kvalifikationer att göra. Även rörliga lönedelar i form av premier, bonus eller liknande ingår i den ordinarie lönen. Undantag gäller för sådana rörliga lönedelar som förfaller till betalning endast en eller ett par gånger om året. Man kan alltså något förenklat säga att sådana personliga tillägg som den anställda uppbär för all arbetad tid och som betalas ut regelbundet vid varje avlöningsperiod ingår i underlaget för OB-ersättningen.

Tillägg som är knutna till det obekväma i att utföra arbetsuppgiften under vissa förhållanden – exempelvis värmetillägg, höjdtillägg eller smutstillägg – ingår inte i den ordinarie lönen. Det typiska för dessa tillägg är att de endast utbetalas då arbetsuppgifterna utförs under angivna förhållanden och inte under all tid.

De lokala parterna har möjlighet att komma överens om att en viss ersättning inte ska ingå i underlaget för OB-tillägg, även om den enligt en strikt tolkning borde ingå i underlaget. Förbunden är ense om att de lokala parterna bör visa försiktighet med att träffa denna typ av överenskommelser eftersom avtalets utformning vilar på att lönebegreppen tillämpas enligt här angivna principer.

En ersättningsform som utgör en blandform är vissa s.k. skiftledar-/arbetsledar-/produktionsledartillägg. Dessa är i och för sig personliga tillägg, vilket gör det naturligt att räkna in dem i underlaget. Om de bara utges då den anställda verkligen ”tjänstgör” som ledare, skulle de emellertid normalt inte ingå i underlaget för OB-ersättningar. Dessa ersättningar är emellertid knutna till att man under vissa tider fullgör en annan tjänst än den vanliga. Av detta skäl är parterna ense om att dessa tillägg ska ingå i underlaget om man inte lokalt är överens om något annat.

Ett OB-tillägg av lite speciellt slag är det som beskrivs i mom 1 d). Detta tillägg för inte schemalagda utfyllnadsskift tar inte fasta på under vilken tid ett visst arbete utförs utan på att den anställda inte i förväg (i sitt schema) fått reda på när arbetet ska utföras. Eftersom detta tillägg och de vanliga OB-tilläggen ersätter olika saker kan de också utgå samtidigt.

De beräknas dock var för sig på ”den ordinarie månadslönen”, vilket innebär att de inte beräknas ”på varandra”.

Mom 2 Med **skiftbyte** avses att anställd beordras övergå till att arbeta på annan tid i stället för den för vederbörande gällande ordinarie arbetstiden. Härmed avses övergång från ett skift till ett annat, från dagarbete till skiftarbete eller från skiftarbete till dagarbete.

Har skiftbyte skett utgör den ordinarie arbetstiden till vilken byte skett den anställdes nya ordinarie arbetstid fr.o.m. första skiftet (övergångsskiftet).

Vid skiftbyte utges övergångsersättning med

månadslönen

315

per timme för den del av den nya arbetstiden, som under de tre första arbetsdagarna faller utanför den tidigare gällande ordinarie arbetstiden. Övergångsersättning räknas på den ordinarie lönen och utgår i förekommande fall vid sidan av tillämpliga ersättningar enligt mom 1.

Vid återgång till den tidigare gällande ordinarie arbetstiden inom 21 kalenderdagar fr.o.m. föregående skiftbyte utges ej övergångsersättning. Dock gäller följande undantag: Vid återgång den 20:e dagen efter föregående byte utges övergångsersättning för en dag. Vid återgång den 21:a dagen efter föregående byte utges övergångsersättning för två dagar.

Anmärkning

Parterna har noterat att en konsekvent tillämpning av reglerna om skiftbyte i vissa lägen leder till inte avsedda effekter. Detta gäller i fall då en anställd genomför ett skiftbyte strax innan det skiftlag denne flyttas till ska ha långledighet. Då den anställda efter något eller några enstaka skift återgår till sitt ordinarie skiftlag blir arbetet att betrakta som overtidsarbete ända till dess det skiftlag vederbörande kommer ifrån återupptar arbetet efter långledigheten.

För att undvika dessa effekter är parterna överens om följande: Anställd som genom skiftbyte flyttats till ett nytt skiftlag högst tre dagar före en långledighet (minst sju dagar) anses genomföra ett nytt skiftbyte då denne under långledigheten återgår till sitt ordinarie skiftlag (eller något annat skiftlag). Vare sig detta byte sker tillbaka till det ordinarie skiftlaget eller till något annat skiftlag gäller att skiftbytersersättning utgår för en dag om vederbörande arbetat en dag i det nya skiftlaget före långledigheten, för två dagar om arbetet varat två dagar före långledigheten och för tre dagar om arbetet varat tre dagar före långledigheten.

Ersättningarna enligt mom 1 och 2 är beräknade så att de inkluderar tillägg för kortare arbetstid än 40 timmar per vecka.

Vid tillämpning av divisorerna i mom 1 och 2 ska lönen för deltid-anställda uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställda.

Skiftbytesreglerna är utformade så att ersättningen är lika oberoende av arbetstid. Skiftbytesersättning är till sin natur en ersättning för ”obekväm förändring” av den ordinarie arbetstidens förläggning. Ersättningen utgår i förekommande fall samtidigt med övriga OB-tillägg.

Skiftbyte äger endast rum om den anställde får utföra arbete på viss tid under övergångsdygnet i stället för det arbete han skulle utfört enligt sitt gällande arbetstids-schema. Det handlar således om att man måste frågå sitt ordinarie arbetstids-schema för att skiftbyte ska äga rum. Arbete på ledig dag utan inverkan på den ordinarie arbetstiden är att betrakta som vanligt övertidsarbete.

Har skiftbyte ägt rum är den nya arbetstiden omedelbart ny ordinarie arbetstid. Vid skiftbyte utges s.k. övergångsersättning under de tre första arbetsdagarna i den nya arbetstiden. Övergångsersättningen om månadslönen per timme utges för den tid i

315

den nya arbetstiden, som under dessa tre dagar faller utanför den tidigare ordinarie arbetstiden.

Övergångsersättningen motiveras av den störning i den privata fritidsplaneringen som arbetstidsbytet förorsakar. Om den anställde inom kortare tid – i avtalets fall inom tre veckor (21 dagar) – får återgå till sin tidigare arbetstid, anses inte denna återgång förorsaka motsvarande problem.

Om återgången sker efter 21 dagar utgår övergångsersättning enligt huvudregeln, eftersom den anställde då anses inrättad efter den nya arbetstiden med därav följande omställningsproblem.

För att undvika tröskeffekter har huvudregeln kompletterats med en bestämmelse som säger att ersättning vid återgång utges om någon av de tre första arbetsdagarna efter återgången infaller efter den 21:a dagen efter den tidigare övergången. Ersättning utges i detta fall för den eller de av de första tre arbetsdagarna som infaller efter den 21:a dagen. Följande bild återger kompletteringsbestämmelsens innebörd.

Vid återgång efter ...

18	19	20	21	22	23	24...	dagar
				X	X	X	
			X	X	X		
		X	X	X			
	X	X	X				
Ej övergångsersättning				Övergångsersättning			

Vid övergångar mellan flera olika arbetstider gäller följande: Så snart ett skiftbyte ägt rum uppkommer en ny period, som ger rätt till övergångsersättning under tre arbetsdagar för den del av den nya arbetstiden, som faller utanför den ordinarie arbetstid den anställde flyttats från. Detta gäller oavsett hur länge vederbörande arbetat i den arbetstid varifrån flyttning skett.

Vidare gäller att återgångsreglerna alltid gäller den arbetstid man senast flyttats från. På det sättet behöver man endast hålla reda på varifrån den senaste övergången skett. Om en anställd exempelvis under relativt kort tid flyttas från A-laget till B-laget och därefter till C-laget för att sedan återgå till B-laget, utgår ingen ersättning vid återgången från C-laget till B-laget, om detta sker inom 21 dagar från flyttningen från B- till C-laget.

Om däremot den anställde i detta fall flyttas från C-laget tillbaka till det ursprungliga A-laget, utgår övergångsersättning, eftersom detta inte är någon återgång till den arbetstid han senast kom från (B-laget).

Ett specialfall utgörs av den situation, då en anställd flyttas från A-laget till B-laget och dagen efter till C-laget för att ytterligare dagen efter återgå till B-laget. Enligt huvudregeln skulle han därvid inte få någon ersättning vid återgången, eftersom den sker inom 21 dagar. I detta fall får han dock ersättning för den första dagen vid återgången, eftersom han inte ska komma i sämre läge än om han gjort tre skift i rad i B-laget.

Ett annat fall som förorsakat frågor avser den situation då en anställd ett flertal gånger med korta intervaller flyttas mellan två arbetstider, exempelvis mellan A- och B-laget. Enligt en strikt definition skulle man då kunna tycka, att det endast

förekommer ett skiftbyte medan resten är en kedja av återgångar. Så är det emellertid inte, eftersom återgång endast kan ske från en arbetstid för vilken man fått övergångsersättning. I det relaterade fallet ska således regeln tillämpas enligt följande (Arbetsbidsbytena förutsätts hela tiden ske inom 21-dagarsintervallen.):

Från A till B – övergångsersättning, återgång till A – ingen ersättning, ny flyttning till B – övergångsersättning (eftersom ingen ersättning betalades vid återgången till A), ny återgång till A – ingen ersättning osv.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i samband med ändrade skiftscheman under semesterperiod

Vid vissa företag förekommer en utökning av antalet skiftlag under sommaren för att underlätta utläggningen av sommarsemestrarna.

Detta går vanligtvis till så, att man antingen har en rullande överenskommelse från år till år om en utökning av antalet skiftlag under sommaren eller att man träffar en överenskommelse för ett år i taget beroende på de väntade driftsförutsättningarna under den kommande sommarperioden.

För att få en så jämn kompetens som möjligt på de olika skiftlagen brukar företagen välja ut ett antal anställda från de bestående skiftlagen, som får utgöra grundstommen i det nya tillfälliga skiftlaget. Utfyllnad i de olika skiftlagen sker sedan med hjälp av semestervikarier.

Förbunden har enats om följande tillämpning av skiftbytesreglerna i ovan angivna situationer.

I de fall där det senast under mars månad är klart vilka arbetstider som ska gälla för de enskilda anställda under den kommande sommaren gäller inte skiftbytesreglerna i samband med övergång till sommarschema eller fastställd dagarbetstid. Övergång till annat skiftlag eller dagtid under sommaren blir i dessa fall att betrakta som en del av den ordinarie arbetsbidsförläggningen.

Anställd som den 1 april eller därefter (dvs. efter det aktuella semesterårets början) får reda på att vederbörande under sommaren ska arbeta i ett annat skiftlag än det vanliga eller på annan arbetstid än den vanliga har vederbörande rätt till ersättning för skiftbyte i samband med skiftlagsbytet/arbetsbidsbytet. I dessa fall gäller att ersättning utgår under de första tre arbetsdagarna i det nya skiftet/nya arbetsbiden även i de fall då ”det gamla skiftlaget” inleder sommarperioden med en ledighetsperiod. De som omfattas av rätt till ersättning för skiftbyte/arbetsbidsbyte enligt detta stycke har rätt till motsvarande ersättning vid motsvarande skiftlagsbyte/arbetsbidsbyte efter sommarschemat.

Vid vanliga skiftbyten, som inte har att göra med själva semesterplaneringen, gäller avtalets huvudregel på vanligt sätt även under sommartid.

I andra fall, där företag tillämpar semesterstopp, förläggs ofta driftspersonalens semester till stopperperioden. Personer som av olika skäl inte vill ha semester under denna tid får då ofta arbeta dagtid, som är den enda arbetstid som förekommer under stopperperioden.

Förbunden är ense om motsvarande tillämpning även i dessa fall. Detta innebär att den som senast under mars månad får vetskap om sin arbetstid under stopptiden ej får ersättning enligt skiftbytesreglerna. Motsatsen gäller för den som får veta om den ändrade arbetstiden den 1 april eller därefter.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i samband med infallande sommarsemester i vissa fall

Fråga har uppkommit hur reglerna om skiftbyte ska tillämpas i situationer då ett skiftbyte äger rum strax innan det nya skiftlaget ska påbörja sin sommarsemester och den anställde ifråga återgår till sitt gamla arbete eller annat arbete, då skiftlaget börjar sin semester. Att den anställde inte får semester samtidigt med det övriga skiftlaget beror vanligtvis på att det tillfälliga arbetet i skiftlaget inte varit avsett att medföra någon förändring av den anställdes tidigare fastställda semesterperiod.

Förbunden är ense om att en återgång till det gamla arbetet eller utförande av arbete på annan arbetstid då skiftlaget påbörjar sin semester innebär ett nytt skiftbyte trots att det aktuella skiftlaget då inte är i arbete. Anledningen härtill är att det inte kan vara rimligt att betrakta arbetet under hela semesterperioden som övertidsarbete, då arbetet är betingat av att den anställde ifråga ska ha sin semester vid annan tidpunkt enligt gällande semesterplan.

Slutsatsen är att den anställde får ersättning för skiftbyte under de tre första arbetsdagarna under det aktuella skiftlagets semesterperiod. Denna tillämpning rimmar väl med den tillämpning förbunden enats om vid skiftbyte i samband med ändrade skiftscheman under semesterperioden. Vad härmed åsyftas är att förekommande skiftbytesersättning utgår under de tre första arbetsdagarna i det nya skiftlaget även i fall då det gamla skiftlaget inleder sommarperioden med en ledighetsperiod.

Förbunden är ense om att den överenskomna tillämpningen av skiftbytesreglerna i samband med sommarsemester ej har någon inverkan på regelns normaltillämpning vid skiftbyte i samband med skiftschemats normala ledighetsperioder även om någon eller några semesterdagar ingår i perioden.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i fall då en anställd önskar arbeta under tid som utgör obetald semesterledighet

Anställd som ej har tjänat in full semesterlön har rätt att avstå från den obetalda delen av semesterledigheten eller del därav. I dessa fall utökas årsarbetstiden med ett antal timmar som motsvarar den inte uttagna delen av semesterledigheten.

För dagtidsanställda betyder detta normalt endast att den anställde arbetar ett antal fler dagar på sin vanliga dagtid.

För anställda med skiftarbete innebär det dock en förändring av arbetstiden om den anställde ska arbeta under tid då skiftlaget i övrigt har semester. Förbunden är ense om att skiftbytesreglerna i dessa fall ska tillämpas på så sätt att skiftbytesersättning utgår under de tre första arbetsdagarna i den nya arbetstid som gäller under skiftlagets återstående semestertid. I likhet med vad som ovan sagts rörande ändrade skiftscheman gäller även här, att den som redan före mars månads utgång får reda på under vilka dagar han ska arbeta under ”den obetalda semesterledigheten” ej anses göra ett skiftbyte.

I de fall då den anställde endast arbetar i ett skiftlag eller i övrigt bara har en arbetstid under den återstående semesterledigheten för det ordinarie skiftlaget, blir det mestadels ingen ytterligare ersättning då han återupptar arbetet i det ordinarie skiftlaget, eftersom detta vanligtvis sker inom 21 dagar. Skulle så ej vara fallet, eller har den anställde under semestertiden arbetat i flera arbetstider blir det enligt huvudregeln skiftbytesersättning vid återupptagandet av arbetet i det ordinarie skiftlaget.

Sparande av femte semestervecka

Då någon önskar spara sin femte semestervecka eller del därav uppkommer ibland samma problem som beskrivits ovan. Även i dessa fall ska årsarbetstiden utökas med den tid som motsvarar den sparade semestern.

Om det är fråga om dagtidsanställda eller anställda som helt enkelt gör några ytterligare skift i det egna skiftlaget uppkommer inga skiftbytesproblem. I den mån det blir fråga om skiftbyten är förbunden ense om att tillämpningen ska vara densamma som för dem som arbetar under ”obetald semesterledighet”.

Tillämpning av skiftbytesreglerna i samband med återkomst efter längre ledighet

Fråga har uppkommit hur reglerna om skiftbyte ska tillämpas då den anställde återkommer från längre ledighet exempelvis studieledighet, föräldraledighet, militär-tjänstgöring, långtidssjukskrivning eller annan tjänstledighet.

Grundtanken med skiftbytesreglerna är att kompensera för plötsliga störningar för de enskilda vid arbetstidsbyten. Enligt förbundens mening föreligger inte sådana olägenheter vid återkomst efter längre ledigheter som ovan angetts. Reglerna om skiftbyte är inte heller avsedda att täcka sådana situationer.

Förbunden är ense om att definiera begreppet ”längre ledighet” så att därmed avses ledighet som varat mer än två månader. Skiftbytesreglerna gäller således inte vid återkomst efter ledighet som varat mer än två månader.

Tillämpning av skiftbytesreglerna i samband med ändrad arbetstidsform

Förbunden är ense om att reglerna om skiftbyte i princip inte är tillämpliga vid byte av arbetstidsform, exempelvis vid övergång från intermittert 3-skift till kontinuerligt 3-skift.

Skiftbytesreglerna skall, som ovan angetts, kompensera för plötsliga störningar för de enskilda vid arbetstidsbyten. Det kan därför vara naturligt att tillämpa motsvarande betraktelsesätt vid byte av arbetstidsform. Om sådana byten sker med kort varsel kan en jämförelse göras med tillämpningen av skiftbytesreglerna i samband med ändrade semesterscheman.

Förbunden är ense om att skiftbytesreglerna inte tillämpas då besked till den enskilde om byte av arbetstidsform och arbetstidsförläggning (t.ex. inplacering i skiftschema) lämnas mer än 2 månader före bytet.

Om den enskilde får sådant besked mindre än 2 månader före bytet utgår dock ersättning motsvarande övergångsersättning under de tre första dagarna i den nya arbetstiden, även om det ”gamla” skiftlaget skulle ha en ledighetsperiod.

Tillämpning av skiftbytesreglerna då en anställd till följd av skiftbyte får göra fler respektive färre ordinarie arbetstimmar under en månad än enligt ordinarie schema

Det är ganska vanligt att en anställd till följd av skiftbyte kommer att utföra fler respektive färre ordinarie arbetstimmar under en månad än vad som följer av det ”ordinarie arbetstidsschemat” för månaden.

Vad som är det ”ordinarie arbetstidsschemat” för månaden avgörs av de lokala parterna. Om de lokala parterna ej enats om annat gäller, att vid beräkning av ”arbetstidstillhörighet” (kontrolltid) gäller såsom ordinarie arbetstid den arbetstid man tillhörde den första kalenderdagen i månaden.

Förbunden är ense om följande avtalstillämpning i dessa situationer:

Om den anställda till följd av skiftbyten får utföra fler arbetstimmar än vad som följer av det ursprungliga (ordinarie) schemat utgår ersättning med månadslönen

175

för varje överskjutande timme. Det är således fråga om ett överskjutande antal timmar med ordinarie lön, eftersom det handlar om arbete på ordinarie tid enligt avtalet.

Om däremot den anställda till följd av skiftbyten får utföra färre timmar än enligt det ursprungliga schemat utgår ändå månadslönen oavkortad. Detta beror på den grundläggande regeln att den anställda har rätt till lön för sitt "ordinarie arbetstidsmåt" även om arbetsgivaren inte tillhandahåller arbete under hela tiden. Rådgivningen är baserad på att det är arbetsgivaren som beslutar om skiftbyten och arbetstidsförläggningen. Om däremot den anställda själv önskar överflyttning till ett schema med kortare arbetstid under månaden görs tillämpligt avdrag från månadslönen om man inte enas om annat.

§ 6 Ersättning för övertidsarbete

Mom 1 Anställd har rätt till ersättning för utfört övertidsarbete enligt bestämmelserna i mom 3, såvida inte annan överenskommelse träffats enligt mom 2.

Mom 2 Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att den anställde inte ska ha rätt till ersättning för övertidsarbete enligt bestämmelserna i mom 3 utan att förekomsten av övertidsarbete ska ersättas på annat sätt.

Övertidsarbete kan i stället ersättas med högre lön och/eller med ett större antal semesterdagar än vad som följer av semesterlagen och detta avtal.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och den anställde inte kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd klubb vid tillfället då överenskommelse träffas. Underrättelse ska också ske då sådan överenskommelse sagts upp. Efter underrättelse enligt ovan, ska arbetsgivaren, om den fackliga organisationen så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Om någon av parterna vill säga upp eller omförhandla en överenskommelse som gäller tills vidare, är förbunden överens om att uppsägningstiden ska vara tre månader. Detta innebär att frågor om omförhandling av överenskommelser bör tas upp i god tid före semesterårets utgång.

Anmärkning

På begäran av arbetsgivaren, den anställde eller dennes fackliga organisation ska övertidsjournalen enligt § 4 B mom 6 föras även för anställd som omfattas av överenskommelse om undantag enligt detta moment. En sådan journalföring förutsätter normalt den enskildes medverkan och syftar till att under en kontrollperiod skapa ett underlag för ställningstagande till framtida undantag.

Överenskommelse enligt detta moment kan träffas med sådana anställda vars arbetstid är svår att bestämma och kontrollera och vilka därför har betydande frihet rörande arbetstidens förläggning. Detta gäller även sådana anställda i vars befattningar det ligger att de i allt väsentligt själva har att avgöra om de behöver arbeta på övertid.

Arbetsgivaren ska inför att en överenskommelse tecknas kontrollera att den berörda befattningen omfattas av avtalets möjlighet att förhandla bort övertidsersättningen. Arbetsgivaren ska gå igenom och informera den anställde om villkoren för uppgörelsen, t ex frivillighet att teckna överenskommelsen, giltighetstid, uppsägningsmöjligheter samt hur uppföljning av arbetsbelastningen ska ske.

Det förutsätts att arbetsgivaren och den anställde inför en överenskommelse gör en ungefärlig bedömning av den mängd arbete som kan förväntas att den anställde har att utföra samt att de anpassar kompensationen i form av lön och semester till denna bedömning. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan gemensam bedömning. Vid behov kan den anställde vända sig till sin fackliga organisation för diskussion om bedömningen.

Mom 3 Vid övertidsarbete utges ersättning per timme enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 06–17 helgfria måndag–fredag månadslönen
95
- b) för övertidsarbete under helgfri tid kl 17–06 under perioden måndag kl 17 – fredag kl 06 månadslönen för övertidsarbete på
85
för den anställde arbetsfria vardagar (måndag–fredag) utges även under tiden kl 06–17 ersättning per timme med månadslönen
85
- c) för övertidsarbete fredag kl 17 – måndag kl 06 månadslönen
70
- d) för övertidsarbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter

månadslönen
70

Ersättning enligt punkterna a) till c) utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt d).

- e) För övertidsarbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul månadslönen

60

Anmärkning

För det fall tjänsteman bidrar till upprätthållande av driften och arbetar i produktionsprocessen och arbetarna i motsvarande produktionsprocess temporärt upprätthåller driften genom övertidsarbete under de tider som anges i punkt e) gäller följande. Tjänsteman erhåller ersättning för övertidsarbete med månadslönen per timme under

50

de tider som anges i punkt e), om inte lokal överenskommelse träffats om annat.

Ersättning enligt denna anmärkning utgår ej samtidigt med ersättning enligt § 6 mom 3 punkt e).

Ersättning enligt punkterna a) till c) utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt e).

För samtliga övertidsersättningar gäller att de är beräknade så att de innehåller värdet av semesterlön.

Ersättningarna är även beräknade så att de inkluderar tillägg för kortare arbetstid än 40 timmar per vecka.

Anmärkning

Om ersättning ska utges under en löneperiod då anställd till följd av skiftbyte haft att utföra färre antal timmar ordinarie arbetstid än enligt grundschema för löneperioden, görs från övertidsersättningen avdrag med månadslönen för det antal timmar som

175

erfordras för att uppnå fullt antal ordinarie timmar enligt grundschema.

Skälet härtill är att månadslönen avser full ordinarie arbetstid varje månad. Om avdrag enligt ovan ej görs skulle "dubbel grundlön" utges för det antal timmar som ej utförts som ordinarie arbetstid men som ligger i månadslönen och som samtidigt ligger i övertidsdivisorn.

Mom 4 Till deltidsanställd som utför arbete utöver den för vederbörande gällande ordinarie arbetstiden utgår ersättning per överskjutande timme enligt mom 3.

Vid tillämpning av divisorerna i mom 3 ska den deltidsanställdes lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Anmärkningar

- 1) Ersättning enligt detta moment utges ej vid arbetsbyte som två arbetskamrater kommit överens om, eller då någon på eget initiativ väljer att arbeta under annan tid än den ordinarie.*
- 2) I den mån övertid tas ut av deltidsanställd med delpension bör med hänsyn till grunderna för pensionsbeslutet ledighet beviljas motsvarande övertiden.*

§ 7 Särskilda ersättningar

Mom 1 Anställd som beordras utföra övertidsarbete på tid som inte utgör direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden erhåller övertidsersättning för den tid arbetet tar dock lägst för tre timmar.

Anmärkning

Ersättning enligt detta moment utgår ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden endast av måltidsuppehåll. I detta fall utgår endast ersättning för den faktiskt arbetade tiden.

Förutom den situation som regleras i anmärkningen gäller att regeln är tillämplig fullt ut så snart någon blir beordrad att utföra övertidsarbete på tid som inte är en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden. Detta gäller oavsett om arbetet utförs helt separat eller i anslutning till den ordinarie arbetstidens början. Ett av skälen till denna inställning är att vi inte vill skapa en situation där en anställd som kommer ut till arbete kl 05.00 på morgonen och är färdig och går hem kl 06.00 får tre timmars ersättning medan den som är kvar till ordinarie arbetstidens början kl 07.00 bara får ersättning för två timmar.

Parterna är såvitt avser tillämpning av de olika divisorerna ense om följande: De tre timmarna räknas från början av arbetet och tre timmar framåt. För den som börjar en vanlig vardag klockan 05.00 utgår således ersättning med månadslön för

85

första timmen och med månadslönen för andra och tredje timmen.

95

Den tredje timmen är i exemplet en ”utfyllnadstimme” eftersom den ordinarie arbetstiden börjat.

Till övertidsjournalen förs dock endast faktiskt arbetad tid.

Mom 2 Med beredskapstjänst avses tid då anställd, utan att befinna sig på arbetsstället, är beredd att efter kallelse börja arbetet. För beredskapstjänst utgår ersättning enligt lokal överenskommelse.

Beredskapstjänsten fullgörs enligt överenskommet tjänstgörings-schema. Sådant schema ska uppgöras och anpassas med hänsyn till lokala förhållanden för att företagets verksamhet i möjligaste mån ska kunna fortgå ostörd under ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Lokalt bör upprättas förteckning över befattningar som är förenade med beredskapstjänst samt befattningshavare som har att fullgöra beredskapstjänst liksom personal som i första hand kommer i fråga för beredskapstjänst vid förfall för ordinarie tjänstgörande.

Hela paragrafen är kopplad till situationer då anställda måste inställa sig på arbetsplatsen för att utföra övertidsarbete. Moment 3 innehåller en generell regel om att arbetsgivaren är skyldig att ersätta berörda anställda för de kostnader, som är förenade med inställelsen.

Ordet erforderliga ska förstås så att kostnaderna får anses nödvändiga för att den anställda ska kunna fullgöra sina skyldigheter på ett rimligt sätt.

Det står berörda parter fritt att avgöra i vilka former förekommande kostnadsersättning ska utgå.

Mom 3 Erforderliga kostnader för inställelse på arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.

§ 8 Semester

Semester utgår enligt lag.

I semesterhänseende räknas dag från kl 06.00 till 06.00.

Mom 1 De lokala parterna kan komma överens om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 2 Arbetsgivaren och en enskild anställd kan komma överens om längre semester än vad som följer av semesterlagen som ett led i en överenskommelse om att den anställda inte ska ha rätt till övertidsersättning enligt § 6 mom 3.

Mom 3 Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgörs

- 0,8 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslönen
- 0,54 % av summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 8 nedan.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och OB-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att de rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) utom

semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkningar

- 1) *Semestertillägget 0,54 % förutsätter att den anställda har tjänat in full betald semester. I annat fall ska semestertillägget justeras genom att 0,54 % multipliceras med det antal semesterdagar den anställda är berättigad till enligt mom 2 ovan och divideras med antalet betalda semesterdagar som den anställda har tjänat in.*
- 2) *Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats.*
- 3) *Vad beträffar övertidsersättning och restidsersättning har divisorerna i §§ 6 och 9 fastställts så att de inbegriper semesterlön, varför dessa löneelement inte ska ingå vid beräkning av "summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret".*

Mom 4 Semestertillägget om 0,8 % resp. 0,54 % betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern om inte annan lokal överenskommelse träffas.

Om överenskommelse träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren i stället betala ut semestertillägget om 0,54 % vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 5 Semesterersättning utgår med 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag samt semestertillägg. Den aktuella månadslönen och semestertillägget beräknas enligt mom 3 ovan.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 8.

Mom 6 Träffas lokal överenskommelse om uppdelning av semestern – i förekommande fall i samband med överenskommelse om skiftschema inkluderande semesterledighet – utgår särskild ersättning för den del

av den anställdes semester som förläggs skild från huvudsemestern (**semesteruppdelningsersättning**). Det ankommer på de lokala parterna att vid behov komma överens om vilken semesterperiod som ska betraktas som huvudsemester.

Som uppdelning av semester räknas inte det fall att fyra veckor läggs ut i ett sammanhang och den överskjutande semestern skild därifrån.

Ersättningen utgörs av förhöjt prisbasbelopp för varje semesterdag
220

som under semesteråret förläggs skild från huvudsemestern. Ersättningen utbetalas i samband med uttagandet av den semester ersättningen avser, om inte annan överenskommelse träffas.

Motsvarande ersättning utgår till anställd enligt ovan som får sin semester uppdelad efter enskild överenskommelse, tillkommen på begäran av arbetsgivaren. Om en anställd på egen begäran får sin semester uppdelad utgår ingen ersättning.

Ersättning utgår inte för semesterdagar som sparas till ett kommande år. Ersättning för sådan sparad semester utgår ej heller under det semesterår då den sparade semestern tas ut. Ersättning utgår ej för semesterdagar utöver fyra veckor, för vilka semesterlön ej intjänats och som därmed inte får sparas.

Uppdelning av semestern

Överenskommelse om uppdelning av huvudsemestern (= de fyra veckor som omnämns i 12 § semesterlagen) kan träffas av de lokala parterna. Om så sker utges ersättning per vecka eller per semesterdag för den tid som förläggs skild från huvudsemestern. Om uppdelning sker i 2 + 2 veckor får man komma överens om vilka 2 veckor som ska räknas som huvudsemester. För dessa 2 veckor utges ingen ersättning.

Om uppdelning sker av huvudsemesterns 4 veckor ska ersättning också utgå för resterande semesterdagar om de tas ut samma år. Sparas de utgår inte ersättningen.

Även den som har rätt till semesterledighet men inte hunnit tjäna in semesterlön och som får sin semester uppdelad ska ha ersättning. Däremot utges ingen ersättning för dagar utöver 4 veckor eftersom semester som inte är förenad med semesterlön inte kan sparas. En förutsättning för att dessa ersättningar ska utgå är att förläggningen och därmed sammanhängande uppdelning sker genom kollektiv överenskommelse.

Utläggning av semester för anställda i kontinuerligt arbete

Semestern för året är frändragen årsarbetstiden och ingår i schemafritiden. Detta innebär att semestern ska läggas ut under de schemalagda ledighetsperioderna. Det är viktigt att det av schemat framgår vilka delar av ledighetsperioderna som är semester, eftersom så många regler i semesterlagen och avtalet är knutna just till semesterbegreppet. Observera att ny semester för anställd, som blir sjuk under semester och vill ha ny semesterledighet motsvarande sjuktiden, ska förläggas till arbetstid (sådan semesterledighet ska således inte förläggas till schemafritid).

Önskar någon och får semester beviljad under en vecka som inte är frivecka, omvandlas denna till frivecka genom att veckans arbetsskift ”flyttas över” till annan fritid. Har någon anställd extra frisksift kan dessa användas för avräkning mot de aktuella arbetsskiften.

Mom 7 För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön – beräknad enligt mom 3 ovan – med 4,6 % av månadslönen.

Mom 8 Om den anställda under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen – beräknad enligt mom 3 ovan – proportioneras i förhållande till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag betalas ut 4,6 % av skillnaden mellan dessa månadslöner.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 % av skillnaden mellan dessa månadslöner.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9 a) Den anställda har på de villkor som framgår av Semesterlagen rätt att spara de betalda semesterdagar som överstiger 20 (dvs. den femte semesterveckan). Om en anställd har rätt till flera semesterdagar än 25, har den anställda efter överenskommelse

med arbetsgivaren rätt att spara även dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och den anställde ska – såvitt avser dessa överskjutande semesterdagar – komma överens om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

- b) Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt semesterlagen ska tas ut före de ytterligare semesterdagar som sparats enligt a) ovan under samma år.
- c) Semesterlön för sparad semester beräknas enligt mom 3 ovan. Vid beräkning av semestertillägget om 0,54 % gäller att all frånvaro under intjänandeåret utom ordinarie semester behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semester ska anpassas till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades i enlighet med mom 8 ovan.

- d) Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas med iakttagande av mom 8 ovan som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Om en anställd sparar semester innebär det definitionsmässigt att den faktiska arbetstiden blir motsvarande längre det år då semestern sparas. Motsatsen gäller det år då den sparade semestern tas ut.

För anställda i kontinuerligt arbete innebär detta att årsarbetstiden ökar med vad som motsvarar den sparade semestern. Arbete ska alltså utföras under ytterligare det antal skift som motsvarar den utökade årsarbetstiden. Då sedan den sparade semestern tas ut ska årsarbetstiden respektive antalet skift på motsvarande sätt minskas.

För deltidsanställda gäller dessutom följande vid sparande av semester:

Om exempelvis någon med halvtidsanställning – med arbetstiden förlagd så att arbete sker under full tid varannan vecka medan varannan vecka är arbetsfri – önskar spara en ”semestervecka” gäller: att antalet arbetsdagar i genomsnitt per vecka är

2,5 vilket ger 3 nettosemesterdagar under veckan. Det år då semestern sparas ska således antalet arbetsdagar ökas med 3. Om arbetstiden är förlagd på samma sätt då den sparade semestern tas ut ska antalet arbetsdagar minskas med 3 under det året.

Om arbetstiden är förändrad det år då den sparade semestern tas ut – exempelvis så att den anställde arbetar veckans alla dagar men med reducerad tid varje dag – ska antalet arbetsdagar minskas med 5 det år då semestern tas ut. I detta läge sammanfaller nämligen antalet bruttosemesterdagar med antalet nettosemesterdagar.

Mom 10 För deltidsanställd med intermittent tjänstgöring – innebärande att den anställde inte arbetar varje dag i veckan – gäller följande vid utläggning av semesterdagar:

Av det sammanlagda antalet semesterdagar – betalda och obetalda – läggs så många semesterdagar ut på schemalagda arbetsdagar som svarar mot den deltidsanställdes schemalagda arbetsdagar per vecka i förhållande till den heltidsanställdes schemalagda arbetsdagar per vecka. (Betalda och obetalda semesterdagar ska därvid proportioneras var för sig.)

Nedan redovisas hur många semesterdagar som ska läggas ut på schemalagda arbetsdagar (nettosemesterdagar) vid olika antal schemalagda arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt:

Antal arbetsdagar per vecka i genomsnitt	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om den anställdes arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Anmärkning

Om antalet bruttosemesterdagar är högre (eller lägre) än 25 ska den anställdes nettosemesterdagar beräknas utifrån antalet bruttosemesterdagar i det enskilda fallet.

§ 9 Restidsersättning

Mom 1 Den anställda har i förekommande fall rätt till restidsersättning under de förutsättningar som gäller enligt mom 2 nedan.

Anmärkningar

- 1) Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lönen.*
- 2) Anställd med en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex som resande försäljare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och den anställda kommit överens härom.*

Mom 2 Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten och som faller utanför den anställdes ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00–08.00 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då den anställda själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättning utges per timme med

månadslönen

240

utom när resan företagits under tiden kl 17.00 fredag – kl 06.00 måndag eller kl 17.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag - kl 06.00 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen

190

Anmärkning

Divisorerna är beräknade så att de inbegriper värdet av semesterlönen. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställds lön räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Med **permission** förstås kortare ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Med bibehållen lön avses den lön – inklusive förekommande tillägg – den anställde skulle ha uppburit om han varit i arbete. Vid nära anhörigs begravning kan permission även omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Grunder för permission

Permission kan beviljas i ett läge där den anställde kortvarigt behöver lämna sitt arbete, och situationen är sådan att det är rimligt att den korta frånvaron inte förorsakar löneavdrag.

Vid bedömningen har man att i princip ställa sig två frågor, nämligen ”Varför måste ärendet ske under arbetstiden?” samt ”Är anledningen till frånvaron sådan att det är rimligt att löneavdrag ej ska göras?”

Om man börjar med den första frågan kan frånvaroanledningen – som framgår av nedan angivna exempel – ibland vara av akut karaktär. Detta kan exempelvis gälla olika typer av sjukdomsfall. Det kan i andra fall vara så att någon måste uppsöka någon inrättning som normalt endast är tillgänglig under vederbörandes arbetstid.

Om det är fråga om situationer där ärendet eller besöket kan planeras – exempelvis besök vid en sjukvårdsinrättning efter remiss – kan bedömningen av det enskilda fallet påverkas av arbetstidsförläggningen. Om sjukvårdsinrättningen endast är öppen under vanlig vardagstid är det troligt att en anställd med dagtid måste besöka inrättningen under sin arbetstid. En anställd med skiftarbete bör däremot rimligen kunna besöka inrättningen under någon dag då han inte har arbetstiden förlagd till den tid då mottagningen är öppen.

I permissionsbegreppet ligger således ett av faktiska omständigheter framtvingat behov av att lämna arbetsplatsen för att utföra ett angeläget ärende. Det handlar inte om en allmän rättighet att utträta vissa typer av ärenden på arbetstid även om de väl kan utföras på fritiden.

En annan sak som i vissa lägen kan påverka bedömningen är om den anställde får ta itu med arbetsuppgiften då han återkommer eller om den måste utföras av någon annan under frånvaron. Det ligger i sakens natur att bedömningen i den sista typen av fall ibland måste bli något striktare.

Eftersom permission enligt ifrågavarande bestämmelser är betald tid är parterna ense om att betrakta permissionstiden som ordinarie arbetstid vid tillämpning av semesterlagen. Detta är det enklaste sättet att få rätt tidsunderlag för semesterlöneberäkningen.

För att arbetsgivaren ska kunna bevilja permission ligger det i sakens natur att den enskilde i förväg ska begära permission och ange skälet till sin begäran. Naturligtvis måste man även här ta hänsyn till det enskilda fallet. Om exempelvis en nära anhörig till en anställd blivit svårt sjuk under natten och den anställda måste ombesörja transport till sjukhus är det naturligt att denne snarast möjligt sätter sig i kontakt med arbetsgivaren och anger orsaken till frånvaron samt anhåller om permission med anledning av det inträffade. Vid akut sjukdom eller olycksfall före ordinarie arbetstidens början ska kontakt också snarast tas med arbetsgivaren.

Permission ges inte under redan beviljad ledighet.

Exempel på permissionsgrundande fall:

Eget bröllop och egen femtioårsdag

I dessa fall är det endast själva högtidsdagen som kan vara permissionsgrundande.

Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Avsikten med detta permissionsgrundande fall är att ge möjlighet att under arbetstid med bibehållen lön uppsöka läkare eller tandläkare vid en plötsligt uppkommen akut sjukdom eller ett olycksfall (eftersom någon praktisk användbar medicinsk definition av begreppet akut sjukdom är så gott som omöjligt att ge, måste den anställdes hälsotillstånd med anledning av den uppkomna sjukdomen vara vägledande).

Med förstagångsbesök avses det första besöket ett akut sjukdomsfall föranleder. Ska ett nytt läkarbesök för samma sjukdom vara att se som ett permissionsgrundande förstagångsbesök, krävs att den sjukdomsdrabbade har varit återställd från det akuta stadiet och det därefter uppträder på nytt.

Ett speciellt fall uppstår om läkaren vid besöket bedömer att den anställda genast bör remitteras till sjukhus eller annan läkare. För att remissen ska vara permissionsgrundande med bibehållen lön, fordras att denna utfärdas av någon av de läkarkategorier som anges under rubriken ”Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare”.

Permission beviljas endast för den tid läkarbesöket tar i anspråk samt erforderlig tid för resa till och från läkarmottagningen med arbetsplatsen som utgångspunkt. Det gäller oberoende av om den anställda blir sjukskriven vid besöket eller ej. Syftet med permissionsbestämmelserna har inte varit att ersätta karensdagsregeln. I normalfallet innebär detta att den anställda ska ha arbetat någon del av dagen för permission, före eller efter läkarbesöket.

För att vara permissionsgrundande ska själva läkarbesöket ha ett naturligt samband med arbetstiden. En anställd som ska gå på eftermiddagsskiftet måste exempelvis uppsöka en läkare på förmiddagen för att få en skada behandlad. Han har i detta fall inte rätt till permission under någon del av eftermiddagsskiftet om läkarbehandlingen är avslutad dessförinnan. Det är heller inte meningen att en anställd i en sådan situation ska vänta med att uppsöka läkare till dess hans arbetstid börjar för erhålla permission.

Återbesök vid sjukvårdsinrättning efter olycksfall

Grundprincipen är, att en anställd som behöver vissa återkommande behandlingar efter en skada som inträffat på arbetsplatsen eller under resa direkt dit eller därifrån, ska kunna få permission för den nödvändiga läkarvården. Liksom vid förstagångsbesök i samband med akut sjukdom är det endast den tid läkarbesöket tar i anspråk samt erforderlig tid för resa till och från läkarmottagningen som berättigar till permission.

Utgångspunkten för att permission ska kunna beviljas är vidare att den anställda vid tiden för återbesöket inte är sjukskriven. Detta innebär att han vanligtvis blir borta under en del av en dag då han i övrigt arbetar.

Liksom vid förstagångsbesök gäller att återbesöket för att vara permissionsgrundande ska ha ett naturligt samband med arbetstiden.

Vidare gäller att återbesöket för att vara permissionsgrundande ska ha föreskrivits av läkare eller tandläkare.

Bestämmelsen har för dessa fall inte föreskrivit någon begränsning av antalet återbesök som kan berättiga till permission.

Frånvaro under del av dag i samband med arbetsskada

Om en anställd drabbats av arbetsskada har det många gånger ansetts rimligt att den anställda kan få permission under resten av dagen, om han till följd av skadan inte kan fortsätta arbetet. En förutsättning för permission är att fallet inte föranlett sjukskrivning.

Det är för rätten till permission inte nödvändigt att arbetsskadan föranleder läkarbesök, även om detta vanligtvis torde vara fallet. Bedömningen av om skadefallet motiverar att den anställda lämnar arbetsplatsen får ske utifrån allmänna värderingar med hänsyn till såväl skadans art och omfattning som den anställdes arbetsuppgifter.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare

Permission kan beviljas för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare, då företagsläkare inte finns eller inte är tillgänglig. Med företagsläkare åsyftas vid företaget anställd läkare och läkare vid företagshälsöverskådningscentral till vilken företaget är anslutet. Även remisser utfärdade av läkare, med vilken företaget träffat avtal om att denne ska ta emot företagets anställda vid uppkommande sjukdomar, kan ge rätt till permission.

Sjukvårdsinrättning avser inrättning där läkare eller annan specialist kan göra någon form av medicinsk bedömning som den remitterande läkaren inte har möjlighet att genomföra, t ex röntgenundersökning, provtagning, specialistbedömning.

Undersökning och behandling av besvärliga sjukdomar och skador åvilar den allmänna sjukvården. För att remissbesök vid sjukvårdsinrättning ska vara permissionsgrundande krävs att någon av ovan angivna kategorier av läkare bedömt besöket som nödvändigt antingen från förebyggande hälsovårdssynpunkt, dvs. undersökning som en del av en fastlagd hälsoundersökning eller vid akut sjukdom eller olycksfall.

Förbunden är ense om att remissen kan avse såväl specialistundersökning som behandling men har begränsat permissionstillfällena till sammanlagt tio gånger för en och samma sjukdom resp. olycksfall. Ska ett nytt besök vara permissionsgrundande, fordras att den sjukdoms- eller olycksfallsdrabbade har varit återställd från det akuta stadiet och att sjukdomen eller olycksfallet uppträder på nytt.

Riktad hälsokontroll

Denna typ av kontroller har ofta ett samband med de speciella arbetsuppgifter en anställd utför och är i övrigt ett inslag i hälsovården som det är rimligt att anställda får tillgång till utan inkomstförlust i de fall de blir kallade till sådana kontroller under sin arbetstid.

Det är den tid som åtgår för själva kontrollen och i förekommande fall nödvändig restid som är permissionsgrundande.

Nära anhörigs frånfälle

Vad som menas med nära anhörig är egentligen något som kan variera från fall till fall. I grund och botten är det närmast den anställdes personliga och sociala relationer till den avlidne som bör ligga till grund för bedömningen. I allmänhet är det människor ur följande kategorier som brukar räknas till nära anhöriga i dessa sammanhang: make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar samt svärföräldrar.

Dag för permission som beviljas i detta fall bör ligga i nära anslutning till dagen för den anhöriges frånfälle. Den permissionsgrundande händelsen är dock av den karaktären att en alltför formell behandling av permissionsfallet bör undvikas.

Nära anhörigs begravning

Med nära anhörigs begravning avses här själva jordfästningsdagen. Vid nära anhörigs begravning kan permission förutom begravningsdagen omfatta högst två resdagar. Permission för resdagar ska beviljas om de är nödvändiga på grund av lång resväg, dåliga kommunikationer etc.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Följderna av det plötsliga sjukdomsfallet bör vara vägledande huruvida permission ska beviljas eller inte. Den sjuke ska behöva omedelbar omvårdnad eller hjälp med nödvändiga sysslor i hemmet, exempelvis barnpassning. Sjukdomsfallet ska drabba plötsligt så planering inför sjukdomsfallet inte kunnat utföras.

Även här gäller att permissionsanledningen i sig ska medföra ett direkt behov av att ta arbetstiden i anspråk för att klara ut situationen. De fall där sjukdomsfallet medfört att den anställda fått sin nattsömn störd, torde endast undantagsvis utgöra skäl att erhålla permission från någon del av den efterföljande arbetsdagen för att ta igen sig.

Den anhörige som insjuknat ska vara hemmaboende och tillhöra samma hushåll som den permissionssökande. I enskilda fall kan det även i denna situation vara rimligt att, med beaktande av föreliggande omständigheter, medge permission då en nära anhörig inte är hemmaboende men ändå befinner sig i en klar beroendesituation till den anställda. Exempelvis då någon ensamboende förälder drabbas av något svårt sjukdomsfall och kanske inte har någon annan som det är naturligt att vända sig till för att få hjälp.

Vid vård av sjukt barn förutsätts att de dagar som ersätts enligt föräldraförsäkringsens regler om föräldrapenning för tillfällig vård av barn i första hand utnyttjas. Därefter kan permission beviljas om ovan angivna omständigheter föreligger.

Mom 2

- a) Med **tjänstledighet** förstås ledighet utan lön. Tjänstledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Följande avdragsregel tillämpas även om rätten till ledighet följer av lag. Följande avdragsregel är inte tillämplig vid frånvaro som är särskilt reglerad enligt detta avtal. Regeln är därmed inte tillämplig på ledighet vid tillfällig föräldrapenning enligt 11§, vid beräkning av sjuklön 12 § eller vid partiell frånvaro enligt b) nedan.

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under högst fem arbetsdagar görs för varje arbetsdag frånvaron omfattar avdrag per frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen.}}{175}$$

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under mer än fem arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (kalenderdag; även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Dagar som är arbetsfria för den anställde och som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs – oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på en arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

Om företaget vid löneutbetalningen använder avräkningsperioder som inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Frånvaro under högst fem arbetsdagar

Avdrag för heltidsanställd sker med månadslönen dividerad med 175 oavsett arbetstidsform.

Avdrag sker endast för faktisk frånvarotid och således ej för lediga dagar i dessa fall.

Frånvaro under längre tid än fem arbetsdagar

Är frånvaron längre än fem arbetsdagar är det normala att ett antal arbetsfria dagar ingår i frånvaroperioden.

Endast ett fåtal dagars arbete under en kalendermånad

Om den anställda under en kalendermånad har så omfattande frånvaro att antalet fullgjorda ordinarie skift eller arbetsdagar endast uppgår till två i en månad med schemalagd arbetstid om högst 120 timmar eller tre i en månad med schemalagd arbetstid överstigande 120 timmar utgår ersättning för varje fullgjord arbetstimme med

månadslönen vid 40 timmars arbetsvecka

175

och vid annan arbetstid i proportion därtill. Om frånvaron under en månad består av såväl sjukdom som tjänstledighet gör man sjukavdrag för sjukdomstiden. I övrigt bortfaller månadslön och ersätts med betalning per timme för den arbetade tiden.

Delledighet utan föräldrapenning

Med hänvisning till nu gällande regler i Föräldraledighetslagen har den anställda rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt 8 år eller är äldre men inte avslutat sitt första skolar.

Parterna rekommenderar att, i sådan omfattning som är möjlig, bevilja tjänstledighet för icke schemalagd utfyllnadstid för anställda med barn äldre än 8 år.

b) Partiell frånvaro

Med partiell frånvaro avses en förkortning av arbetstiden under en period av exempelvis föräldraledighet eller studieledighet. Arbetstidens förkortning kan vara förlagd som förkortad daglig arbetstid eller till viss eller vissa dagar i arbetsperioden*.

Om inte annat överenskommits lokalt gäller följande:

Om frånvaron omfattar fyra eller fler månader ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalendermånad ska avdrag göras med månadslön x nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.

När frånvaron som omfattar minst fyra månader påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalenderdag i arbetsperioden under frånvaron ska avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12 \times}{365}$$

nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.

**Vid beräkning av avdrag vid frånvaro viss del av arbetstiden utgör en arbetsperiod den relevanta indelningen av arbetet såsom vecka eller skiftcykel.*

Vid partiell frånvaro kan arbetstidens förkortning antingen spridas över arbetsperiodens samtliga arbetsdagar eller förläggas till viss eller vissa arbetsdagar i arbetsperioden. Vid fastställande om frånvaron omfattar minst fyra månader utgår beräkningen från den första dagen med förkortad ledighet och avslutas med den sista dagen med sådan ledighet. Det är den perioden som måste uppgå till minst fyra månader. Vid beräkning av avdrag görs dock avdrag för alla dagar i arbetsperioden.

Ifall då månadslön redan utbetalats för del av arbetsperiod tillämpas avdrag enligt mom 2 a på denna arbetsperiod. Beräkning av perioden om fyra månader påverkas i dessa situationer däremot inte.

Exempel 1: En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag beviljas ledighet på måndagar och tisdagar under fem månader. Den genomsnittliga frånvaron per helgfri vecka utgör 2/5 det vill säga 40 procent av den ordinarie arbetstiden. Arbetstagaren ska därför i lönehänseende behandlas som om han eller hon vore ledig med 40 procent löneavdrag under alla dagar i ledighetsperioden. Motsvarande beräkning görs vid en förkortning av arbetstiden som spridits över arbetsperiodens samtliga arbetsdagar.

Exempel 2: En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd i ett kontinuerligt treskift beviljas ledighet för tre återkommande arbetspass på motsvarande sätt i skiftcykeln under en period om fyra skiftcyklar som motsvarar sex månader. Den genomsnittliga frånvaron under skiftcykeln motsvarar 15 procent av ordinarie arbetstid. Arbetstagaren ska därför i lönehänseende behandlas som om han eller hon vore ledig med 15 procent löneavdrag under alla dagar i ledighetsperioden.

- c) För deltidsanställd används vid tillämpning av punkt a) andra stycket som divisor per timme det tal som svarar mot den deltidsanställdes arbetstid. (Exempelvis för halvtidsanställd divisor $175 \times 0,5 = 87,5$, för anställd med 75 % tjänstgöringsgrad divisor $175 \times 0,75 = 131,25$).

För deltidsanställd med ordinarie arbetstid förlagd endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidsarbete) görs avdrag per frånvarotimme enligt punkt a) andra stycket för all frånvarotid.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs även i dessa fall avdrag med hela månadslönen.

§ 11 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Mom 1 Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per frånvarotimme med månadslönen vid 40 timmars arbetsvecka och
175
vid annan arbetstid i proportion därtill.

Med **tillfällig föräldrapenning** menas i normalfallet vård av sjukt barn samt uttag av de 10 s.k. pappadagarna i anslutning till barns födelse eller adoption.

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Avdragsreglerna vid ledighet med tillfällig föräldrapenning är liksom vid sjuklön de första 14 dagarna anpassade till arbetstidens längd. För att reglerna ska fungera så neutralt som möjligt oberoende av hur dessa ledigheter tas ut har parterna valt att tillämpa s.k. timavdrag för varje faktisk frånvarotimme. Det sker således ingen övergång till kalenderdagsavdrag vid längre tillfällig föräldraledighet.

Liksom vid tjänstledighet gäller att hela månadslönen dras av om frånvaron omfattar hela månaden.

§ 12 Föräldraersättning

En anställd som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning har rätt till föräldraersättning från arbetsgivaren under sammanlagt sex månader att fördelas under 24 månader räknat från barnets födsel eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Anmärkning

Vid beräkning av tiden sex månader gäller att för ledighet som ej tas ut under hela månader motsvarar hela perioden i timmar räknat 1 002 timmar vid 40-timmarsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

För varje månad som utnyttjats helt för ledighet enligt dessa regler minskas timutrymmet med 167 timmar vid 40-timmarsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Vid frånvaro på grund av föräldraledighet, med rätt till föräldrapenning, görs **avdrag** enligt § 10 mom 2.

Föräldraersättning utges genom att för en anställd med en årslön om högst 10 prisbasbelopp görs ett **tillägg** till månadslönen för varje frånvarotimme med

10 % x månadslönen

175

för lönedelar upp t o m 10 prisbasbelopp

och

90 % x månadslönen

175

för lönedelar över 10 prisbasbelopp.

Vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än sex månader utges föräldraersättning inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraersättning utbetalas i samband med tjänstledigheten.

I förekommande fall kan det inträffa att båda föräldrarna kan vara berättigade till denna ersättning vid ett och samma företag.

Vad gäller förläggning av föräldraledighet gäller, om inte annat överenskommes, att uttaget får delas upp på högst tre perioder per kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Definition av månadslön

Med månadslön avses:

- Fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta OB- eller övertidstillägg).
- Den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För anställd som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Anmärkning

Inkomsten av OB-tillägg och motsvarande rörliga lönetillägg ska vid tillämpningen av detta mom genomsnitts beräknas och läggas till månadslönen innan tillämpliga avdrag görs. Lokal överenskommelse bör träffas om schablonberäkning av ifrågavarande genomsnittsbelopp.

§ 13 Sjuklön med mera

Mom 1 Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Den anställda bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Mom 2 Sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges med utgångspunkt från sjuklönelagen och beräknas enligt följande:

Löneavdrag

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme med:

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen}}{175}$$

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Vid frånvaro enligt detta moment utges även, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, 80 % av bortfallande ersättningar enligt följande:

- Ersättning för arbete på obekväm arbetstid, inklusive förekommande ersättning för sådan dokumenterad inte schemalagd utfyllnadstid som är preciserad till viss dag.
- Fast beredskapsersättning, vilken är klart angiven till tid och belopp.

Anmärkningar

1) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (återinsjuknande).

2) För anställd, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent, utan beaktande av karens, görs inget karensavdrag.

3) Antalet karensavdrag får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att den anställde fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början görs inget ytterligare karensavdrag.

4) Enligt 8 § lagen om sjuklön är arbetsgivaren ej skyldig att utge sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Arbetsgivaren är vidare ej skyldig att betala ut sjuklönen innan den anställde lämnat sådan skriftlig försäkran varom föreskrivs i 9 § lagen om sjuklön.

För skyldighet att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan gäller vidare enligt 8 § lagen om sjuklön att nedsättningen av arbetsförmågan styrks genom intyg från läkare eller tandläkare.

Till skillnad mot vad som gäller vid tjänstledighet är avdragen i sjuklöneparagrafen anpassade efter arbetstidens längd. Divisorn är således 175 vid 40-timmarsvecka, 166 vid 38-timmarsvecka och 158 vid 36-timmarsvecka.

Sjuklönen består inte endast av 80 procent av månadslönen för angivna dagar. Därtill kommer 80 procent av vissa ersättningar den anställde skulle uppburit om inte sjukdomen inträffat.

Allmänt om karensavdrag, återinsjuknande m.m.

Från 1 januari 2019 gäller nya regler om karens:

Reglerna om karensavdrag avser att avdraget för sjukfrånvaro ska bli lika stort oavsett hur långt arbetspasset är som arbetstagaren blir sjuk på. Detta innebär i praktiken att om en arbetstagare blir sjuk och måste gå hem en timme före arbetstidens slut blir det löneavdrag för en timme och om personen fortsätter vara sjuk dagen efter fortsätter karensavdraget den dagen upp till 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden (d v s det för arbetstagaren aktuella arbetstidsmåttet).

För att ett karensavdrag ska göras krävs att den anställde avhåller sig från arbete och därmed går miste om inkomst. Det är med andra ord inte möjligt att samtidigt betrakta en frånvarodag som semesterdag eller kompensationsledighetsdag och samtidigt göra ett karensavdrag. Om arbetsgivaren och den anställde skulle komma överens om att dag 1 i en frånvaroperiod ska tas ut som semesterdag blir dag 2 automatiskt dagen då karensavdrag görs.

Det finns anledning att erinra om att sjuklönelagen bygger på att det inte träffas överenskommelser som eliminerar effekterna av karensavdraget.

Kommentar till anmärkningar mom 2

***Anmärkning 1):** Ett särskilt problem med återinsjuknanderegeln är, att sjukperioden i den andra perioden kan börja räknas på en arbetsfri dag. Följande exempel belyser problemet: En anställd har varit sjuk t o m tisdag. Han tillfrisknar och återgår i arbete på onsdagen. Om han sedan ånyo blir sjuk under lördagen eller söndagen (inom 5 dagar från det tidigare sjukfallet) ska den nya sjuklöneperioden, som börjar på måndagen (första dagen då den sjuke är borta från arbetet i den andra perioden) sammanräknas med den tidigare sjuklöneperioden.*

För att en sjukperiod ska börja på en ledig dag krävs emellertid att den anställde anmäler sjukdomen den dagen. En förutsättning för att detta ska kunna ske är naturligtvis att arbetsgivaren på något sätt kan ta emot eller registrera sjukanmälan under ledig tid. Om inga sådana möjligheter finns kan arbetsgivaren få nöja sig med att den anställde sjukanmäler sig först i samband med den första "verkliga frånvarodagen" även om sjukdomen i själva verket börjat tidigare.

Vidare är det så att anmälningsdagen utgör utgångspunkten för beräkningen av den period (7 dagar) efter vilken sjukdomen i normalfallet ska styrkas med läkarintyg.

Några ytterligare exempel visar återinsjuknanderegeln's tillämpning i olika situationer:

1. Återinsjuknande inom 5 dagar

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	A	A	Sj	Sj	A	-	-	Sj	Sj
Sjuklön i % av månadslönen			0	80				80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)			1	2				3	4

Den anställda var sjuk onsdag och torsdag vecka 1. Återinsjuknandet inträffade och anmäldes måndag vecka 2, dvs. på 4:e kalenderdagen efter första sjukperioden. Härmed undviks ett nytt karensavdrag eftersom kravet om återinsjuknande inom 5 dagar är uppfyllt. Eventuellt läkarintyg blir först aktuellt åttonde dagen räknat från måndagen i vecka 2.

2. Sjukanmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	A	A	A	-	-	Sj	Sj
Sjukanmälan						X			
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						3	4

Den anställda var sjuk måndag och tisdag i vecka 1, vilket bl a resulterade i ett karensavdrag. Därefter återinträdde han i arbete på onsdagen. Under den arbetsfria lördagen sjukanmäler sig den anställda återigen. Detta är den 4:e kalenderdagen efter det att den första sjukperioden upphörde. Härigenom har den anställda uppfyllt kravet på återinsjuknande inom 5 kalenderdagar och kan på detta sätt undvika ett nytt karensavdrag på måndagen i vecka 2. De två sjukperioderna kommer att betraktas som en period. Måndagen och tisdagen i vecka 2 ger därför 80 % sjuklön.

Läkarintyg kommer att krävas den åttonde dagen räknat fr.o.m. lördagen när den förtida sjukanmälan genomfördes. Observera dock att sjuklöneberättigade dagar i period 2 inte börjar räknas förrän den sjuke avhåller sig från arbete (dvs. måndagen i vecka 2).

3. Friskanmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	-	-	-	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	-	-	-	-	-	Sj	Sj
Friskanmälan			X						
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						0	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						1	2

Den anställda i detta exempel arbetar skift och var sjuk under måndag och tisdag vecka 1. Han friskanmälde sig på onsdagen vilken var arbetsfri och återinsjuknar på måndagen i vecka 2. Eftersom han är friskanmäld och återinsjuknar kalenderdag 6, kommer ej sjukperioderna att sammanräknas och nytt karensavdrag utgår för måndagen i vecka 2.

Anmärkning 3): observera att de 10 karensavdragen inte behöver vara hela arbetsdagar, jfr ovan, 12-månadersperioderna räknas rullande från den aktuella sjukperioden och har ingen kalenderårsanknytning. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om de inträffar på olika dagar.

Anmärkning 4): I 8 § lagen om sjuklön finns också en nödfallsregel, som medger rätt till sjuklön före anmälan, om anställd varit förhindrad att göra anmälan i tid men gjort det så snart hindret upphört.

Som vanligt i fråga om undantagsregler gäller att nödfallsregeln ska tolkas restriktivt. I propositionen är detta beskrivet på följande sätt: ”Om arbetstagaren anmäler sjukdomsfallet t ex den fjärde dagen efter insjuknandet men hade möjlighet att göra detta redan den andra dagen, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön för någon av de tre första dagarna, även om arbetstagaren haft förhinder den första och den tredje dagen. Vid bedömande huruvida arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan, torde få beaktas i vad mån sjukdomen kan ha påverkat dennes fysiska och psykiska förmåga att själv göra anmälan eller uppdra åt någon annan att ombesörja att sådan görs”.

Till skillnad från anmälan enligt 8 §, som avgör när rätten till sjuklön inträder, handlar försäkran enligt 9 § om när arbetsgivaren blir skyldig att betala ut sjuklönen. Försäkran enligt 9 § ska vara skriftlig. Försäkran ska innehålla uppgift om att den anställde varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Arbetsgivaren behöver inte betala ut sjuklönen förrän den anställde lämnat försäkran. Om försäkran inte lämnats exempelvis under den månad då sjukdomen infallit, innebär inte detta att den anställde går miste om rätten till sjuklön. Det är bara det att arbetsgivaren inte behöver betala ut sjuklönen förrän försäkran ingivits.

Beräkning av sjuklön

Grundläggande för resonemanget är att sjukdomen ska ha förorsakat ett inkomstbortfall avseende sådan inkomst, som naturligen skulle utgetts om sjukdomen inte inträffat och att detta inkomstbortfall är klart definierat till sin omfattning. Sjuklön kan således inte utges för sådan ersättning, som man räknar med att man skulle erhållit men vars storlek man inte känner till. Det är med andra ord samma förutsättningar, som tidigare gällde för rätten till timberäknad sjukpenning.

Ordinarie lön – inklusive personliga tillägg och prestationslönedelar – och sådana OB-tillägg som utges under ordinarie tid ingår i underlaget för sjuklön. Den inte schemalagda utfyllnadstiden är en del av det ordinarie arbetstidsmättet och som sådan en naturlig del av underlaget för sjuklön. För att ett sjukdomsfall ska ge rätt till sjuklön i dessa situationer krävs dock, att det är klart bevisat att en del av den inte schemalagda utfyllnadstiden skulle fullgjorts under den (de) dag(ar) då sjukdomsfallet inträffat. Beredskapsersättning är oftast en fastställd ersättning, vars storlek är lätt att beräkna för de dagar då sjukdom inträffat. Med tanke på de jämförelser som i sjuklönelagens förarbeten görs med vad som ingår i uppsägningslön enligt LAS kan konstateras, att sådan ersättning ingår i sjuklöneunderlaget. Detta gäller även vid sjukdom, som medför bortfall av beredskapsersättning under dagar som i övrigt är arbetsfria, exempelvis vid veckoslutsberedskap för dagtidsanställda.

Däremot kan anspråk på sjuklön inte grundas på övertidsarbete, som man förväntats utföra under beredskapstid. Det finns ingen i förväg given garanti för visst arbete, vars inkomst man gått miste om. Detta stämmer också helt med det inkomstskyddsbegrepp som finns i bl a förtroendemannalagen, till vilken hänvisning skett i sjuklönelagens förarbeten.

I semestersituationen är förutsättningarna för sjuklön något annorlunda än vad som gäller för sjukpenning. Sjukpenning kan ju uppbäras samtidigt med semesterlön. Sjuklönelagen föreskriver att arbetsgivaren ej är skyldig att utge sjuklön för dag då han samtidigt betalar semesterlön. Detta betyder att en anställd, som blir sjuk under

sin semester, endast har rätt till sjuklön, om han flyttar motsvarande del av sin betalda semesterledighet till ett senare tillfälle. I dessa fall gäller att sjuklöneunderlaget förutom månadslönen även omfattar 0,54 % per betald semesterdag för rörliga lönedelar.

Vad gäller skiftbytessituationerna är parterna ense om följande tillämpning: Eftersom skiftbyte enligt huvudregeln endast kan genomföras genom att den anställda utför arbete på viss tid i stället för den vanliga arbetstiden, kan sjukfrånvaro ej medföra skiftbyte. Detta medför att en anställd som t ex på måndagen blir anmodad att på tisdagen övergå från A-lagets förmiddagsskift till B-lagets eftermiddagsskift, ej anses ha övergått till B-laget om han blir sjuk och ej kan inställa sig på tisdagen. Han har nämligen ej fullgjort den väsentliga delen av skiftbytet, som består i att påbörja arbete i den nya arbetstiden. Innebörden härav är att den anställda även under den tisdag då sjukdomsfallet inträffar anses vara kvar i A-laget. Detta medför att han ej blir berättigad till ersättning enligt § 5 mom 2.

På motsvarande sätt gäller, att den som övergått på tisdagen ej kan anses ha återgått på onsdagen – även om detta varit avsikten – om han blir sjuk på onsdagen. Principen gäller på samma sätt. Återgång kan bara ske genom att man börjar arbeta i det ”gamla laget” i stället för ”det nya”.

Med det angivna synsättet har parterna gett sjuklönereglerna en tillämpning vid skiftbyte, som motsvarar reglernas innehåll och tillämpning i övrigt.

Sjuklön ska ej räknas in i semesterlöneunderlaget. Detta har att göra med att semesterlönegrundande sjukfrånvarodagar jämte ersättningar för sådan tid ska tas bort ur semesterlöneunderlaget och ersättas med motsvarande antal framräknade normaldagar.

Mom 3 Anställd har enligt detta avtal rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden under följande tider

- för grupp 1 t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2 t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Anställd, som varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt ett år eller övergått direkt från anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar, tillhör grupp 1.

Anställd tillhör i övriga fall grupp 2.

Undantag 1

Om en anställd under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om den anställde därför under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till den anställde upphör rätten till sjuklön.

Mom 4

Vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges sjuklön genom att sjukavdrag per dag görs från månadslönen enligt följande:

- För en anställd med en årslön om högst 10 prisbasbelopp:

$$\frac{90 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

- För anställd med en årslön över 10 prisbasbelopp:

$$\frac{90 \% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

Anmärkning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad den anställde fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Definition av månadslön

Med månadslön avses i mom 2 och 4 ovan:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta OB- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För anställd som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Anmärkning

Inkomsten av OB-tillägg och motsvarande rörliga lönetillägg ska vid tillämpning av mom 4 genomsnittsberäknas och läggas till månadslönen innan tillämpliga avdrag görs. Lokal överenskommelse bör träffas om schablonberäkning av ifrågakvarande genomsnittsbelopp.

Avdragsregeln är konstruerad så att summan av sjukpenningen och sjuklönen ska vara 90 procent. "Sjuklönevärde" för inkomstdelar under 10 prisbasbelopp är 10 procent och sjuklönevärde över 10 prisbasbelopp är 90 %.

För tydlighetens skull bör påpekas att avdragen är lika stora oavsett arbetstidens längd beroende på att det här handlar om kalenderdagsavdrag.

I avsnittet "Definition av månadslön" anges i anmärkningen att OB-tillägg och andra liknande rörliga lönetillägg ska schablonberäknas och läggas till månadslönen innan tillämpliga avdrag görs. Anledningen till att denna metod ska användas i stället för att sjuklön helt enkelt utges för "aktuella tillägg" under sjukperioderna är följande: Dels utgår sjuklönen som ett tillägg utöver en schablonberäknad sjukpenning, dels utgår sjuklönen per kalenderdag (och ej per "arbetad timme"), dels slutligen utgår sjuklönen här ibland under så långa tider att det är ganska onaturligt att skuggräkna mot någon speciell skiftarbetstid.

Mom 5 Vid sjukfrånvaro fr.o.m. att rätten till sjuklön enligt mom 3 och 7 upphört görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 6 Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då rätt till sjuklön föreligger, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 4 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan. Om den anställde får ersättning från annan försäkring än ITP eller TFA och arbetsgivaren betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen. Samma gäller om den anställde får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd.

Anmärkning

Vid besök på sjukhus eller hos läkare/tandläkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen, lämnar arbetsgivaren ersättning för styrkta resekostnader och för läkar-/tandläkarvård enligt fastställd taxa. Ersättning utges av företaget endast i den mån dessa kostnader ej ersätts av allmänna Försäkringskassan eller av TFA.

Mom 7 Följande inskränkningar gäller i rätten till sjuklön:

- Om den anställde vid anställningen har underlåtit att nämna att denne lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.
- Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av den anställde men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har vederbörande inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.
- Om en anställds sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.
- Om en anställd har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt TFA, ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – den anställde inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.
- Om den anställde har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

- Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden
 - om den anställda har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
 - om den anställdes oförmåga är självförvållad, eller
 - om den anställda har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 8 Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 9 Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt till smittbärappenning föreligger, görs för varje frånvarotimme fram t o m 14:e kalenderdagen avdrag med månadslönen vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan

175

arbetstid i proportion därtill.

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.

§ 14 Anställds åligganden och rättigheter vid konflikt

Mom 1 Skyddsarbete

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada på sådant varulager, vilket ej under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning. Detta gäller även arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning

Vid överenskommelse om bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt

- att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet vid behov fastställs genom överenskommelse mellan vederbörande förbund samt
- att där företaget under konflikten ej bedriver produktion, berörda anställda i fall av behov åtar sig att utföra dessa arbeten.

Mom 2 Under konflikt mellan arbetsgivaren och annan vid arbetsstället företrädd organisation (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det anställd

- att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden som är förknippade med tjänsten eller befattningen.
- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom det arbetsområde som den anställda tillhör.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Vid uppsägning från den anställdes sida gäller följande uppsägningstider, såvida inte annat följer av lokal eller enskild överenskommelse eller av mom 3 nedan.

Den anställdes uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
< 3 år	1 månad
3 år – 6 år	2 månader
> 6 år	3 månader

Uppsägning bör ske skriftligen med angivande av dag för uppsägningen samt sista arbetsdag. Om uppsägningen likväl skett muntligen ska den anställda snarast möjligt bekräfta uppsägningen till arbetsgivaren för att det ej ska råda oklarhet om huruvida uppsägningen skett.

Mom 2 Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider såvida inte annat följer av mom 3 eller av enskild eller lokal överenskommelse med iakttagande av bestämmelserna i mom 3.

Den anställdes uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
< 2 år	1 månad
2 år < 4 år	2 månader
4 år < 6 år	3 månader
6 år < 8 år	4 månader
8 år < 10	5 månader
> 10 år	6 månader

Har anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 3

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Härvid gäller dock att uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida ej får understiga de tider som anges i mom 2.

För den som anställs vid ett företag efter fyllda 67 år är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivare och arbetstagare.

En arbetsgivare eller en anställd kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning tidigast till utgången av den månad då den anställda fyller 69 år. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg. Lämnas skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställningen två månader efter det att underrättelsen lämnats. Underrättelsetiden gäller oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid. Det är möjligt att överenskomma om längre underrättelsetid än två månader.

Anmärkning 1

Skyldigheterna enligt 33 a § anställningsskyddslagen är bortavtalade i sin helhet och ersatta av det förenklade förfarandet ovan. Det är emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd anställd innan underrättelse sker enligt ovan.

Arbetsgivaren bör även i god tid före ingången av den månad då den anställda uppnår pensionsåldern enligt ITP-planen, begära besked om att den anställda vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då den anställda fyller 69 år.

Mom 4

Varsel som arbetsgivaren enligt LAS ska ge till lokal arbetstagarorganisation ska anses ha skett när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarorganisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under den lokala arbetstagarorganisationens adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesters-
topp anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

Mom 5 Vid tillämpning av 12 § LAS gäller följande för anställd som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden:

Förutom ordinarie lön utgår ersättning för bortfallande premier, bonus och andra rörliga lönedelar samt bortfallande OB och beredskapsersättning, beräknade såsom ett genomsnitt under den senaste tolv månadersperioden före uppsägningen.

Mom 6 Om den anställda på grund av särskilda skäl vill lämna anställningen före uppsägningstidens utgång bör arbetsgivaren pröva möjligheterna att tillmötesgå ett sådant önskemål.

Mom 7 Om den anställda lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden har arbetsgivaren rätt att från inestående lön och semesterersättning före skatteavdrag dra av ett belopp motsvarande hälften av den anställdes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Arbetsgivaren har i övrigt rätt till skadestånd för den ekonomiska skada som vållats genom avtalsbrottet.

Mom 8 Anställd som slutar sin anställning efter uppsägning har rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid anställningen omfattat.
- de arbetsuppgifter den anställda haft att utföra.
- om den anställda så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han utfört sitt arbete samt skälet till uppsägningen.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att begäran därom framställts.

Anmärkning

Arbetsgivare ska enligt § 47 i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring efter begäran från den enskilde utfärda ett arbetsgi-varintyg. Arbetsgivaren ska lämna intyget inom 14 dagar efter be-gäran.

Mom 9 Vid anställningens upphörande har den anställda rätt att erhålla intyg utvisande hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Intyget ska lämnas inom en vecka från det att begäran därom framställts.

Om den anställde har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den över-skjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

Mom 10 Utdrag ur huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv antaget per den 23 juni 2022.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsva-rande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsäg-

ning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning

på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 11 Arbetstagare som omfattas av TRR ska beredas ledighet utan löneavdrag för att kunna delta i aktiviteter godkända av arbetsgivaren och inom ramen för TRR.

Med aktiviteter enligt stycket ovan avses aktiviteter för att söka arbete, exempelvis vägledning och rådgivning.

Anmärkningar

- 1) *Utan lokal eller central överenskommelse enligt mom 10 kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag eller huvudavtal med iakttagande av förhandlingsordningen.*
- 2) *Parterna noterar att enligt Samverkansavtalet ska "arbetet med kompetensutveckling ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling". Härefter ligger ett åtagande att se till att de anställda bereds möjligheter att vidmakthålla sin konkurrenskraft inom företaget.*

§ 16 Förhandlingsordning

För detta avtal gäller som förhandlingsordning i rättsfrågor att förhandling sker i förekommande fall lokalt och centralt med iakttagande av de tidsfrister som gäller enligt MBL.

I MBL anges huvudsakligen följande tidsfrister:

Lokal förhandling

Lokal förhandling ska påkallas inom fyra månader från det att part har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast två år efter det att omständigheten har inträffat. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Central förhandling

Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Talan vid domstol

Talan i domstol ska väckas inom tre månader efter det att central förhandling har avslutats. Har det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på käranden ska tiden räknas från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker inte part talan inom föreskriven tid är talan preskriberad.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027.

Gäller för Unionen och Sveriges Ingenjörer:

Tidsplan för omförhandling framgår av Industriavtalet.

Fredsplikt gäller t o m den 31 mars 2027.

Gäller för Ledarna:

Part äger senast den 31 december 2026 rätt att säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2027. Om part inte sagt upp avtalet tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras det för ett år åt gången.

Fredsplikt gäller under avtalets giltighetstid.

Stockholm i mars 2025

FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA

Kristina Karmestedt Estman

Sarah Mårtensson

UNIONEN

Anna-Karin Mattsson

LEDARNA

Anna Nilsson

SVERIGES INGENJÖRER

Sanna Johansson

Riktlinjer för flexibel arbetstid

Överenskommelse om riktlinjer för flexibel arbetstid.

Om frågan om införande av flexibel arbetstid aktualiseras rekommenderar förbunden de lokala parterna att tillämpa nedanstående riktlinjer.

Modeller för flexibel arbetstid

a) Ordinarie arbetstid

08.00	12.00 13.00	17.00
	Ordinarie arbetstid 8 tim	
	lunch 1 tim	
07.00 09.00	11.30 13.30	16.00 18.00
Flexibel tid	Flexibel tid (1 tim)	Flexibel tid
(2 tim)	Lunch 45 min	(2 tim)

b) Ordinarie arbetstid

07.00 11.30	12.30	16.00
	Ordinarie arbetstid 8 tim	
	lunch 1 tim	
06.00 08.00	11.00 13.00	15.00 17.00
Flexibel tid	Flexibel tid (1 tim)	Flexibel tid
(2 tim)	Lunch min 45 min	(2 tim)

- 1 Ett grundläggande krav är att arbetsuppgifternas art i sista hand är avgörande för om flexibel arbetstid kan tillämpas. Flexibel arbetstid tillämpas till en början på prov under en begränsad period.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse om flextid upphör bör avvecklingsperioden göras så lång att de anställda på ett rimligt sätt kan slutreglera sina flextidssaldon.

- 2 Om företaget eller den lokala arbetstagarparten under provperioden skulle finna att tillämpningen av flexibel arbetstid medfört olägenhet av betydelse ska försöksverksamheten på endera partens begäran avvecklas eller begränsas.
- 3 Lunchtidens längd och förläggning kan vara bestämd. Där förhållandena så medger bör dock förläggningen av lunchen kunna vara flexibel i enlighet med ovanstående modeller.
- 4 Den fasta tiden ska alltid fullgöras. Ett tidsredovisningssystem som registrerar närvaro är en fördel bl a därför att man i efterhand kan rekonstruera vilken arbetstid som faktiskt fullgjorts och av vilket slag den är (övertid, flexibel tid etc.). Den anställde bör ha möjlighet att själv fortlöpande kontrollera plus- respektive minustid.
- 5 Med övertidsarbete enligt de allmänna anställningsvillkoren förstås arbete som den anställde beordras utföra utöver den ordinarie arbetstiden. Det innebär att den anställde kan beordras till arbete vid sidan av fast tid (dvs. på flexibel arbetstid) utan att övertidsersättning utgår.

Exempel: En anställd enligt modell b) ovan arbetar kl 07.45–15.00 (med 45 min lunchrast) och beordras till övertidsarbete kl 15.00–18.00. Övertidsersättning utgår då för tiden 16.00–18.00, dvs. efter den dagliga ordinarie arbetstiden (förläggningen), trots att det ordinarie arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts först kl 16.30.

Som **undantagsregel** gäller vid flextid att övertidsersättning utgår även för beordrat övertidsarbete efter det att det ordinarie dagliga arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts.

Exempel: En anställd enligt modell a) ovan arbetar kl 07.15–16.00 (med 45 min lunchrast) och beordras till övertidsarbete kl 16.00–18.00. Övertidsersättning utgår då för hela tiden 16.00–18.00 eftersom det ordinarie arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts trots att den ordinarie arbetstiden (förläggningen) sträcker sig fram till kl 17.00

- 6 Tillgodohavande i form av plustimmar, som alltså uppkommit genom arbete på flexibel arbetstid, får tas ut endast under flexibel arbetstid och alltså inte inkräkta på den fasta arbetstiden.

Tid som ersätts med övertidsersättning tillgodoräknas **inte** flextidssaldot.

- 7 Vid **dagflex** gäller att det ordinarie arbetstidsmålet 8 timmar per dag ska fullgöras. Flexibiliteten innebär här endast att den anställda kan förlägga sin ankomsttid inom ramen för flextiden på morgonen och anpassa sluttiden därefter.

Vid **veckoflex** ska på motsvarande sätt veckoarbetstidsmålet fullgöras, i exemplen ovan 40 timmar per helgfri vecka. Därvid kan balansering av plus- eller minustimmar ske under veckan. Saldot nollställs vid veckans slut.

Vid **månadsflex** ska arbetstiden för månaden fullgöras. En balansering av plus- eller minustimmar kan ske under månaden. Vid månadens slut ska saldot nollställas.

I ett **rullande system** bör avstämning och kontroll av arbetstidsuttaget ske varje månad eller 4-veckorsperiod (avlöningsperiod). Antalet plus- eller minustimmar bör maximeras till +/- 10 timmar per period. Någon nollställning sker alltså inte i slutet av perioden.

Anmärkning

Uträkning av företagets faktiska årsarbetstid sker med utgångspunkt från den arbetstid som uttas som ordinarie arbetstid.

Vid över/underskridande gäller:

Överskjutande plustimmar bortfaller utan ersättning. Om överskottet uppkommit på grund av omständigheter som den anställda inte kunnat råda över, ska dock möjlighet beredas att ta ut överskjutande plustimmar inom nästföljande beräkningsperiod. Minustimmar vid nollställningstillfället (i ett rullande system minustimmar utöver 10) registreras som frånvaro och ska arbetas in inom nästföljande beräkningsperiod. Om inte inarbetningen fullgörs kan arbetsgivaren verkställa löneavdrag enligt allmänna anställningsvillkoren § 10 mom 2.

- 8 Vid giltig **frånvaro hel dag** (t ex sjukdom, militärtjänstgöring, föräldraledighet eller annan beviljad ledighet) ska den anställda tillgodoräknas det antal timmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden. Frånvaron ska alltså inte påverka flex-tidssaldot.

Vid giltig **frånvaro del av dag** beaktar man endast sådan frånvaro som infaller mellan klockslagen för den ordinarie arbetstiden. Det innebär att beviljad ledighet kan förläggas endast till ordinarie arbetstid. Inte heller i detta fall påverkas alltså flex-tidssaldot.

- 9 Tillämpningen av flexibel arbetstid på helgdagsaftnar och vid deltidarbete fordrar särskild uppmärksamhet.

Helgdagsaftnar

Företaget kan ha kortare ordinarie arbetstid på helgdagsaftnar o d, t ex kl 08.00–12.00. För sådana dagar bör övervägas om

- dagflex ska gälla.
- flexibel arbetstid inte ska tillämpas utan fast arbetstid gälla.
- tiden kl 08.00–12.00 ska läggas ut som fast tid och den flexibla arbetstiden infalla före och efter dessa klockslag.

Deltidsarbete

Om en anställd arbetar på deltid utesluter detta inte möjlighet att tillämpa flexibel arbetstid. Om två anställda delar på en heltidstjänst så att byte sker visst klockslag under dagen måste det dock beaktas att den som har första passet kan utnyttja flexibiliteten endast på morgonen och den som har andra passet endast på eftermiddagen.

- 10 Vid kollektiv inarbetning, t ex av ”klämdagar”, måste en ändring av arbetstids-schemat ske. Därvid förlängs den fasta tiden liksom den ordinarie arbetstiden med den dagliga inarbetningen.

Arbets tid och betalning i samband med yrkesutbildning

Överenskommelse om arbets tid och betalning i samband med yrkesutbildning.

Arbets tid

Förbunden är ense om följande tillämpning av reglerna om arbets tid och betalning vid tillfällen då anställd är frånvarande från ordinarie arbete för att undergå av arbetsgivaren initierad yrkesutbildning eller motsvarande utbildning.

De lokala parterna bör med iakttagande av nedan angivna regler träffa överenskommelse om vilka betalningsnormer som ska gälla för den aktuella utbildningen.

Anställd, som – med frångående av sin ordinarie arbets tid – deltar i utbildning förlagd till dagtid, betraktas under utbildningstiden som dagtidsanställd, med ordinarie arbets tid motsvarande utbildningstiden. Sådant byte av arbets tid är ej att anse som skiftbyte enligt § 5 mom 2 i de allmänna anställningsvillkoren.

Betalning

Under utbildningstiden erhåller den anställda den betalning – inklusive förekommande tillägg – som skulle utgått om han under motsvarande tid utfört ordinarie arbete enligt gällande arbetstidsschema.

Om denna betalning skulle understiga den betalning som under utbildningstiden motsvarar ordinarie betalning till dagtidsanställd i tillämplig lönenivå, ska utfyllnad ske upp till denna nivå. Utfyllnad enligt detta stycke kan främst aktualiseras då en anställd med skiftarbete får gå på yrkesutbildning under längre schemalagda ledigheter.

Förbunden är överens om att eventuellt bättre betalningsvillkor, som enligt gällande lokal praxis tillämpas på detta område, ej är avsedda att försämras genom denna överenskommelse.

Kommentar

Parterna har med denna uppgörelse velat reglera förhållandena under utbildningstiden på det sättet, att utbildningstiden från såväl arbetstids- som betalningssynpunkt blir att betrakta som ordinarie arbets tid. Reglerna om skiftbyte är ej tillämpliga i dessa fall.

Utformningen av betalningsreglerna bygger på två grundtankar. Huvudregeln är att den anställde ej ska förlora ersättning på att delta i utbildning i stället för att utföra sitt ordinarie arbete. Om utbildningstiden är förlagd så att den inkluderar en längre ledighet, kan det emellertid hända att det vanliga schemalagda arbetet under denna tid skulle varit av så ringa omfattning att ersättningen inte täcker vad den anställde skulle ha tjänat som dagtidsanställd under denna tid.

Kompletteringsregeln innebär i detta fall att den anställde får utfyllnad upp till denna nivå. Skälet härtill är, att utbildningstiden inte till någon del ska betraktas som obetald arbetstid. Kompletteringsregeln sammanfaller i detta avseende väl med utformningen av arbetstidsregeln, enligt vilken den anställde under utbildningstiden är att betrakta som dagtidsanställd med ordinarie arbetstid motsvarande utbildningstiden.

Anmärkning

Parterna har uppmärksammat på att anställda i växande utsträckning kommit att erbjudas utbildning under veckoslut och kvällar. På så sätt undviker man i många fall att få frånvaro i arbetsorganisationen under utbildningstiden. Det typiska läget är att den anställde inte beordras till ifrågavarande utbildning men att ett deltagande är viktigt för framtida utveckling av arbetsuppgifter och avancemang.

För att skapa likhet jämfört med dem som går på utbildning under längre schemalagda ledighetsperioder, är parterna ense om att ersättning för utbildning under kvällar och veckoslut bör utgå som om utbildningstiden vore att anse som ordinarie dagtid (dvs. ersättningen ska inte innehålla några inslag av OB-tillägg eller övertidsersättning).



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8156-2025

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB