

Kommentar till

Allmänna bestämmelser

Innehåll

Förord	
Inledning.....	1
Allmänt	1
Vissa definitioner i AB och kommentaren.....	1
Förkortningar.....	3
§ 1 Inledning.....	5
§ 2 Tillämpningsområde.....	6
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	8
§ 4 Anställningsform.....	9
§ 5 Deltidsanställning.....	13
§ 6 Allmänna åligganden.....	15
§ 7 Utbildning m.m.	17
§ 8 Bisysslor	19
§ 9 Hälsundersökningar.....	21
§ 10 Avstängning m.m.	22
§ 11 Disciplinpåföljd.....	26
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning.....	30
§ 13 Arbetstid	33
§ 14 Flexibel arbetstid.....	41
§ 15 Avlöningsförmåner.....	46
§ 16 Löneform.....	47
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall.....	49
§ 18 Uppehållsanställning	54
§ 19 Samordningsbestämmelser.....	68
§ 20 Övertid m.m.....	70
§ 21 Obekväm arbetstid.....	81
§ 22 Jour och beredskap.....	83
§ 23 Förskjuten arbetstid.....	86
§ 24 Färdtid	96

§ 25	Allmänna ledighetsbestämmelser.....	99
§ 26	Ledighet för studier	101
§ 27	Semester	103
§ 28	Sjukdom m.m.	134
§ 29	Föräldraledighet	143
§ 30	Civil- och värnplikt	147
§ 31	Offentliga uppdrag	148
§ 32	Enskilda angelägenheter.....	149
§ 33	Uppsägningstid m.m.....	150
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	153
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	154
§ 36	Personalbostad.....	158
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.....	161
§ 38	Flyttersättning.....	165
§ 39	Avtalsförsäkringar m.m.....	166
	Bilaga D.....	168
	1. Tabell över kalenderdagsfaktorer.....	169
	2. Tabell över semesterkoefficienter	172

Förord

Förhandlingssektionen har utarbetat denna kommentar till Allmänna bestämmelser, AB. Det är vår förhoppning att den ska ge vägledning och underlätta det personalpolitiska arbetet samt bidra till att utveckla arbetsgivarrollen. Kommentarens innehåll är i huvudsak detsamma som i föregående upplaga, men är uppdaterat bl.a. utifrån de ändringar som gjorts i AB i avtalsrörelsen 2007-2008.

Kommentaren är Sveriges Kommuner och Landstings ensidiga tolkning av AB, dvs. den ingår inte i kollektivavtalen HÖK eller LOK.

Vi tar tacksamt emot synpunkter på kommentaren när det gäller innehåll, form, distribution m.m.

Stockholm i maj 2009

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Lena Emanuelsson
Sektionschef

Inledning

Allmänt

I denna kommentar behandlas Allmänna bestämmelser (AB). AB ingår som en del i de centrala och lokala kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor, HÖK respektive LOK.

Under respektive bestämmelse kan även finnas hänvisning till och redovisning av regler i särskilda bestämmelser till AB, protokollsanteckningar till HÖK och viss arbetsrättslig lagstiftning. Protokollsanteckningar och särskilda bestämmelser kan i vissa delar avvika från bestämmelserna i AB.

Lokala överenskommelser som har träffats med stöd av paragrafindelning i tidigare AB behöver inte omförhandlas enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK.

Vissa definitioner i AB och kommentaren

Med ”avtalet” avses AB. Vid hänvisning till ”bestämmelse” avses reglering i AB och vid hänvisning till ”paragraf” avses reglering i lag.

I avtalet och denna kommentar används begreppet ”arbetsgivare” utan att närmare ange beslutsorgan eller vem det är som ska företräda arbetsgivaren.

Begreppen ”tillförs” och ”ersätts med” används i bilagorna till AB som är angivna i HÖK och Specialbestämmelserna för Läkare.

”Tillförs” innebär att bestämmelsen i AB gäller och kompletteras med bestämmelsen i bilagan.

”Ersätts med” innebär att det som anges i bilagan gäller i stället för bestämmelsen i AB.

Lokala kollektivavtal om avvikelser kan träffas i vissa angivna bestämmelser i AB. Möjligheten till sådant lokalt kollektivavtal innebär samtidigt formellt att rätten att sluta kollektivavtal delegeras till lokal part på arbetstagar sidan om den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelat annat. Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK framgår att med arbetstagarorganisation avses i dessa fall.

Svenska Kommunalarbetsareförbundet	Lokalavdelning
Vårdförbundet	Avdelning
Fackförbundet SKTF	Ombudsman SKTF-centret
Akademikerförbundet SSR	Ombudsman
Ledarna	Ombudsman
Läraryrket	Lokalavdelning
Lärarnas Riksförbund	Kommunförening eller särskild förening
Sveriges Skolledarförbund	Lokalavdelning
Övriga förbund	Lokal företrädare för respektive arbetstagarorganisation

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AFL	Lag om allmän försäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag
ATL	Arbetsstidslag
FörL	Föräldraledighetslag
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
KAP-KL	Kollektiv Avtalad Pension
KHA	Kommunalt Huvudavtal
KPA Liv	KPA Livförsäkring AB
LAF	Lag om arbetsskadeförsäkring
LAS	Lag om anställningsskydd
LFF	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOA	Lag om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA-KL	Pensionsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting
PAK/LPAK	Pensionsavtal (1978) för arbetstagare hos kommuner (primärkommuner och församlingar respektive landsting)
PFA	Pensions- och försäkringsavtal

SjLL	Lag om sjuklön
SemL	Semesterlag
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring

§ 1 Inledning

Avtalets inledande bestämmelse anger ambitionen om utveckling av anställningsvillkor som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är av vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om anställningsvillkoren för att tillvarata såväl den enskilde arbetstagarens som verksamhetens behov.

Avtalet och möjligheterna till lokal anpassning ska ge goda förutsättningar för arbetsgivaren att behålla och rekrytera kompetent personal.

§ 2 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare hos arbetsgivaren om inte annat avtal gäller. Arbetstagare som omfattas av annat avtal är sådana arbetstagare vars löne- och anställningsvillkor regleras genom fristående, särskilda kollektivavtal, t.ex. arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA), räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) samt personlig assistent och anhörigvårdare (PAN).

Avtalet gäller endast arbetstagare och därför gäller det inte för förtroendevalda, uppdragstagare som utför arbete utan att vara anställd samt elever och praktikanter som får sin praktiska utbildning förlagd till en arbetsplats utan att vara anställda.

Arbetstagare omfattas av avtalet ”om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift”. Sådana bestämmelser ska betraktas som specialreglering i förhållande till avtalets allmänna bestämmelser och tar över avtalet i den delen. Detta gäller inte avtalsbestämmelser, som uttryckligen innebär en reglering av s.k. dispositiva bestämmelser i lagar, dvs. lagbestämmelser som får regleras/verksamhetsanpassas på annat sätt i kollektivavtal.

Särskilda bestämmelser/specialbestämmelse till AB utgör delar av avtalet och reglerar särskilda anställningsvillkor för vissa grupper av arbetstagare. Sådana särskilda bestämmelser gäller före AB i de delar de särskilda bestämmelserna innebär avvikelse därifrån. Observera att de lokala parterna inte får avtala om avvikelser från AB om inte avvikelsen uttryckligen är tillåten enligt centralt kollektivavtal (AB). Detta framgår av KHA § 3 ”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen”.

Avtalet gäller inte heller för förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion som har träffat överenskommelse med arbetsgivaren (annat avtal) om avvikelser helt eller delvis från AB. I sådan överenskommelse kan det vara viktigt att det enskilda anställningsavtalet kompletteras med exempelvis

- om och på vilket sätt anställningen kan upphöra före den avtalade tidens utgång i de fall den är tidsbegränsad. Detta mot bakgrund av att det inte finns någon reglering som motsvarar de bestämmelser som gällde vid särskilt visstidsförordnande enligt tidigare AB,
- när arbetsgivare och/eller arbetstagare ska meddela att avsikt inte finns att träffa överenskommelse om ny anställning,

- anställningsförmåner vid sjukdom om överenskommelse träffas om annan pensionslösning än pensionsbestämmelserna i KAP-KL,
- eventuella avgångsförmåner i samband med anställningens upphörande.

I avtalet används begreppet ”arbetsgivare” utan att närmare ange vilket beslutsorgan eller vem det är som ska företräda arbetsgivaren. Av gällande delegationsordning kan framgå vem som företräder arbetsgivaren i olika frågor.

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

Det bör ligga i både arbetsgivarens och den arbetssökandes intresse att klargöra om den sökande är från medicinsk synpunkt lämpad för det sökta arbetet. Det är därför som intyg om arbetsförmåga som huvudregel kan krävas av sökande samt prövning ske innan anställandet. Av samma skäl bör inte heller anställning ske med reservationen ”under förutsättning att godtagbart intyg om arbetsförmåga lämnas”. Ur såväl civilrättslig som praktisk synpunkt är det svårt att göra gällande ett sådant villkor när anställningen redan påbörjats. Arbetsgivaren kan då stå inför situationen att behöva överväga förflyttning redan i början av anställningen.

Vilka arbetstagare som kan avkrävas intyg om arbetsförmåga kan inte anges generellt. Inom vissa verksamheter kan det vara mer angeläget att begära intyg, exempelvis inom hemtjänsten eller inom områden som är förenade med tunga lyft.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1

Hänvisningen till lagen om anställningsskydd (LAS) innebär inte att LAS har gjorts till kollektivavtal.

Mom. 2

Kollektivavtalets bestämmelser om provanställning ersätter 6 § LAS, vilket innebär att 6 och 31 §§ LAS inte gäller. Detta medför bl.a. att reglerna om besked, underrättelse och varsel inte gäller samt att provanställningen inte kan avbrytas före prøvotidens utgång om inte grund för avskedande enligt 18 § LAS finns. Se även kommentar till AB §§ 33 och 35.

Tiden för provanställning får vara sammanlagt högst 6 kalendermånader. Arbetsgivaren avgör om provanställning krävs men ska kunna visa särskilda omständigheter. Särskilda omständigheter kan vara t.ex. arbetsuppgifternas art eller att arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på samarbetsförmåga, arbetsledning, smidighet och liknande, eller att det kan vara svårt att i förväg bedöma den sökandes kvalifikationer. Av detta följer också att provanställning inte får förekomma generellt. Det bör också påpekas att frågan om provanställning inte kan bedömas förrän man vet vem som ska anställas. Vid annonsering av ledigt arbete kan anges att provanställning kan bli aktuell.

Provanställning är en tidsbegränsad anställning och för sådan anställning gäller enligt 4 § andra stycket LAS att anställningen upphör vid den bestämda tidens utgång.

Om provanställning inte utfaller till belåtenhet behöver ”saklig grund” inte anges som skäl för att fortsatt anställning inte erbjuds vid provanställningens utgång och någon omplaceringsskyldighet finns inte.

Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren noga ska följa den som provanställts och så fort som möjligt bilda sig en uppfattning om hur arbetet utfaller. Någon formell underrättelseskyldighet finns inte och varseltider behöver inte iakttas om provanställningen ska upphöra vid anställningstidens utgång. Arbetsgivaren bör snarast meddela arbetstagaren om denne kan räkna med fortsatt anställning eller inte. Observera att en provanställning som fortsätter efter den bestämda prøvotidens slut övergår till att bli en tillsvidareanställning.

Arbetsgivaren ska förhandla enligt 11 § MBL innan beslut om provanställning fattas. Uppnås inte enighet vid denna förhandling är arbetsgivaren enligt 14 § MBL skyldig att förhandla även med central arbetstagarorganisation om så begärs inom tid som anges i KHA (7 dagar efter 11 § MBL-förhandlingen avslutats).

I Bilaga M och i HÖK med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns särskilda bestämmelser om provanställning som syftar till tillsvidareanställning. Bestämmelsen gäller för lärare vars huvuduppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan. Arbetstagare som inte tidigare varit tillsvidareanställd som lärare provanställs automatiskt under de första 12 månaderna av en erbjuden tillsvidareanställning. Om provanställningen ska avbrytas eller inte övergå i en tillsvidareanställning ska reglerna i 31 § LAS om underrättelse till arbetstagare och varsel till den lokala arbetstagarorganisationen 14 dagar i förväg följas.

Bestämmelserna i Bilaga M gäller endast i ovan nämnd situation. För övriga provanställningar av lärare gäller AB:s bestämmelser.

Motsvarande bestämmelse för förskollärare finns i HÖK med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Vid provanställning av personliga assistenter gäller, i stället för denna bestämmelse, 6 § LAS enligt en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Mom. 3

Momentet reglerar när tidsbegränsade anställningar får ske oavsett vad som följer av de fall som anges i 5 § 1 st LAS.

Mom. 3a)

Första stycket innehåller en definition av begreppet ”egentligt vikariat”. Det är alltså tillåtet att i sådana fall göra en tidsbegränsad anställning. Detta gäller även om flera egentliga vikariat följer på varandra. Se AD 1977 nr 186 och 1984 nr 66 om rättsläget kring anställningsformen vikariat.

Med egentligt vikariat jämställs att en arbetstagare vikarierar på ett vakant arbete tills en annan arbetstagare har börjat arbeta. Tid för sådan tidsbegränsad anställning får alltså bestämmas längst till den tidpunkten. Att denna inte kan anges exakt ligger i sakens natur. I beslutet om att anställa en vikarie liksom i anställningsinformationen enligt 6c § LAS ska självfallet anges att det rör sig

om vikariat. Tiden för sådant vikariat kan med hänsyn till det nyss sagda lämpligen anges exempelvis ”fr.o.m.–t.o.m., dock längst till den tidpunkt då utsedd efterträdare börjar arbeta”.

Det bör observeras att styckets andra mening innehåller en allmän förutsättning som innebär att rekryteringsförfarandet inte får onödigtvis förhalas. Orden ”omständigheterna i fallet” syftar huvudsakligen på den tid, som behövs för att säga upp tidigare arbete innan arbetstagaren kan börja det nya arbetet hos arbetsgivaren.

Reglerna i detta moment gäller inte vikariat enligt § 6 för arbetstagare som redan är anställd hos arbetsgivaren. I det fallet har ju arbetstagaren redan en anställning.

För andra vikariatsfall än de som beskrivits i stycke ett och två gäller reglerna i LAS. Bestämmelsen som kan tyckas självklar har syftet att poängtera att typerna av vikariat inte är uttömmande beskrivna i avtalet.

För arbetstagare som är anställd för begränsad tid gäller reglerna om besked, underrättelse och varsel enligt 15, 30 och 30a §§ LAS. Undantag gäller bl.a. för vikariat om högst 14 dagar, se kommentar till § 33 mom. 6. Tidsbegränsad anställning ger företräde till återanställning enligt 25 § LAS. Undantag gäller dock för vikariat om högst 14 dagar, se kommentar till § 35 mom. 1b.

Mom. 3b)

Det finns möjlighet att komma överens med arbetstagare som uppbär hel ålderspension, dvs. från och med 61 års ålder, om tidsbegränsad anställning.

Det finns undantag från skyldigheten att lämna besked, underrättelse och varsel att fortsatt anställning inte kan ges, se kommentar till § 33 mom. 6. Avvikelse från företräde till återanställning kommenteras i § 35 mom. 1a.

Mom. 3c)

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning är möjlig för förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion. Sådan tidsbegränsad anställning ska ske i begränsad omfattning.

Sista stycket i momentet innebär att annan än i mom. 3a-c) angiven anställning får göras för begränsad tid. Det är då en fråga om tolkning och tillämpning av LAS. Exempel på sådan tidsbegränsad anställning är allmän visstidsanställning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4

Lokalt kollektivavtal kan träffas om tidsbegränsad anställning i andra fall än som följer av 5 § LAS och AB § 4 mom. 3. Exempel på sådana fall kan vara inför omorganisation och vid anställning av viss eller vissa arbetstagare t.ex. efter samråd med arbetsmarknadsmyndighet.

Kollektivavtal kan även träffas om avvikelser från övriga avtalsbestämmelser i § 4.

Möjligheten till lokalt kollektivavtal innebär samtidigt formellt att rätten att sluta kollektivavtal delegeras till lokal part på arbetstagarsidan om den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelat arbetsgivaren annat. Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK framgår att med arbetstagarorganisation avses

Svenska Kommunalarbetareförbundet	Lokalavdelning
Vårdförbundet	Avdelning
Fackförbundet SKTF	Ombudsman SKTF-centret
Akademikerförbundet SSR	Ombudsman
Ledarna	Ombudsman
Läraryrket förbundet	Lokalavdelning
Lärarnas Riksförbund	Kommunförening eller särskild förening
Sveriges Skolledarförbund	Lokalavdelning
Övriga förbund	Lokal företrädare för respektive arbetstagarorganisation

Mom. 5

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från 28 § LAS om arbetsgivarens skyldighet att snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om tidsbegränsade anställningsavtal som överstiger en månad.

§ 5 Deltidsanställning

Mom. 1a)

När sysselsättningsgraden bestäms ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.

Mom. 1b)

Vid behov av arbetskraft ska arbetsgivaren pröva om arbetstagare som önskar utökad arbetstid ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Bestämmelsen ersätter företrädesrätten för deltidsanställd enligt 25a § LAS och gäller alla deltidsanställda arbetstagare utom arbetstagare som arbetar deltid på grund av del-pension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller som fyllt 67 år.

Det är till arbetsledaren på arbetsstället som arbetstagaren anmäler sitt intresse för höjd sysselsättningsgrad. Begreppet arbetsställe är inte synonymt med driftsenhet även om begreppen ibland sammanfaller. Arbetsställe i kommunen är den organisatoriska enhet som leds av den arbetsledare (motsvarande) som beslutar om nyanställning. I ett landsting utgör vårdavdelning, vårdcentral, tandvårdsklinik eller motsvarande ett arbetsställe.

Prövningen av om arbetstagare som anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad består av tre delar.

1. För det första prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om t.ex. heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidsanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer.
2. För det andra ska arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad arbetstid. Om t.ex. det nya arbetskraftsbehovet är bundet till en viss tid på dagen då arbetstagaren redan har arbete kan höjd sysselsättningsgrad inte erbjudas.
3. För det tredje görs en prövning utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper om flera arbetstagare har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad.

Ett erbjudande enligt detta moment går även före företrädesrätt enligt 25 § LAS vilket framgår av § 35 mom. 1c).

Lokal överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av bestämmelsen.

Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK framgår att 33 § MBL (tolkningsföreträde) inte är tillämplig på en sådan lokal överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2

Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagarsidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 1

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet innebär att arbetsgivaren har rätt att inom kollektivavtalets gränser bestämma vilket arbete arbetstagaren ska utföra. Arbetstagarens arbetskyldighet omfattar dels vad som framgår av det enskilda anställningsavtalet, dels övriga skyldigheter som är förenade med anställningen. I det enskilda anställningsavtalet kan t.ex. vissa arbetsuppgifter framhållas eller krav ställas för anställningen t.ex. att tillhandahålla och använda egen bil i arbetet. Skyldigheter förenade med anställningen är arbetsuppgifter som ingår i den verksamhet eller gäller för den arbetstagarkategori som anställningen avser, t.ex. att medverka i utbildning, handleda praktikanter, introducera nya arbetskamrater eller att bära tjänstedräkt. Arbetsgivaren kan dock inte ensidigt besluta om att ge arbetstagaren nya eller ändrade arbetsuppgifter som innebär så omfattande förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter att denne i realiteten får en annan anställning än tidigare. Av det enskilda anställningsavtalet anses följa att arbetstagaren är skyldig att acceptera ändrade arbetsuppgifter, som ligger inom ramen för arbetstagarens yrkeskvalifikationer/utbildning och som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. (AD 1979 nr 66, 1980 nr 51, 1983 nr 156 och 1985 nr 6).

Ytterligare exempel på skyldigheter är att göra arbetsresor och att genomgå periodisk hälsoundersökning (§ 9).

Arbetstagarens arbetskyldighet enligt det enskilda anställningsavtalet ska inte förväxlas med vad som kan framgå av eventuell arbetsbeskrivning eller motsvarande information enligt 6 c) § LAS. Med en arbetsbeskrivning avses en beskrivning av ansvar, befogenheter och huvudsakliga arbetsuppgifter som ingår i ett arbete liksom arbetets plats i organisationen vid en given tidpunkt. Arbetskyldigheten sammanfaller alltså inte med vad som framgår av en arbetsbeskrivning.

Arbetstagarens arbetskyldighet omfattar även skyldigheten att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och samtidigt helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid, dvs. arbeta övertid och mertid, samt skyldigheten att fullgöra jour och beredskap. Arbetsgivaren ska dock ta hänsyn till om arbetstagaren i ett visst fall har giltigt skäl för att slippa schemabyte, förskjuten arbetstid, övertidsarbete, arbete under fyllnadstid, jour eller beredskap.

Arbetstagare är inte skyldig att samtidigt som denne utför alla egna arbetsuppgifter vikariera för annan arbetstagare längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd.

Arbetsgivaren har även rätt att förflytta arbetstagare inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal. Om arbetstagaren motsätter sig en stadigvarande förflyttning krävs att arbetsgivaren ska ha vägande skäl för att genomföra denna. Förflyttningen ska göras utifrån verksamhetens krav och får alltså inte grundas på godtycke. I detta ligger att en avvägning måste göras mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Förflyttning av en arbetstagare ska normalt föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL. Angående arbetstagarens lön vid förflyttning, se Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetsförbundet respektive Centrala protokollsanteckningar till HÖK med övriga parter.

Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” har liksom i § 10 mom. 2 andra stycket om avstängning avsiktligt utformats för att markera skillnaden i förhållande till begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär mindre hårda krav än lagbegreppet.

Mom. 2

Arbetstagares skyldighet att följa ändringar i avtalet följer redan av 26 § MBL för arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisation, som är bunden av AB. Kollektivavtalet binder under sin giltighetstid även arbetstagare, som har lämnat en sådan arbetstagarorganisation. För oorganiserad arbetstagare ingår AB i det enskilda anställningsavtalet genom den överenskommelse som träffas med arbetstagaren. Enligt bestämmelsen i detta moment är arbetstagaren skyldig att följa de ändringar i AB, som överenskomms mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna.

§ 7 Utbildning m.m.

Arbetsgivaren gör bedömningen av om en arbetstagare deltar i en utbildning, kurs eller liknande i anställningen eller inte (AD 1977 nr 95). Det är angeläget att arbetsgivaren på lämpligt sätt, t.ex. genom ett särskilt beslut, klargör om deltagande i en viss utbildning, kurs eller liknande ska ske i anställningen eller med ledighet. Om utbildningen inte sker i anställningen kan fråga om förmåner under ledigheten uppstå enligt § 26.

Bestämmelsen innehåller särskilda regler om avlöningsförmånerna för arbetstagare som deltar i utbildning, kurser och liknande i anställningen. Vid sådan utbildning m.m. får arbetstagaren behålla sin lön. Om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle ha utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid. En förutsättning för att tillägget ska utges är dock att o-tillägg skulle ha utgetts om arbetstagaren i stället för att delta i utbildningen hade utfört sitt ordinarie arbete. Tider och tidpunkter i utbildningens program eller arbetsordning saknar alltså betydelse för beräkning av o-tillägget.

För såväl heltids- som deltidsanställd arbetstagare utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme utöver det ordinarie arbetsmåttet. Det rör sig här om en jämförelse av omfattningen av tiden för utbildning och det ordinarie arbetet. Övertidsersättning enligt § 20 utges inte vid utbildning m.m. (AD 2000 nr 42).

Utgångspunkten är att utbildningstiden ska kompenseras med ledighet men överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren att utbildningstid i stället ersätts med ett belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20.

Arbetsgivare och företrädare för den fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om avvikelser från avtalet när det gäller kompensation för utbildning på tid som inte är ordinarie arbetstid.

Exempel 7:1

Arbetstagaren är deltidsanställd med arbetstid måndag–fredag kl. 08.00-12.00 (4 tim) varje dag.

Utbildning förläggs under en vecka till

a) måndag–fredag kl. 13.00-18.00 (5 tim)

Arbetstagaren får kompensationsledigt med 1 timme x 5 dagar = 5 timmar om arbetet inställs kl. 08.00-12.00. I annat fall får arbetstagaren kompensationsledigt med 5 timmar för varje utbildningsdag, vilket blir 25 timmar totalt

b) måndag–fredag kl. 07.30-13.30 inklusive lunch (5,5 timmar utbildning)

Arbetstagaren får kompensationsledigt med 1,5 timme x 5 dagar = 7,5 timmar

c) måndag–fredag kl. 09.00-13.00 (4 tim)

Någon kompensation utges inte om arbetet inställs kl. 08.00-09.00. I annat fall utges ersättning med kompensationsledighet för tiden 12.00-13.00, dvs. 1 timme x 5 dagar = 5 timmar.

Exempel 7:2

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag kl. 08.00-17.00 varje dag.

Utbildning förläggs under en vecka till

a) måndag–onsdag kl. 09.00-18.00 (8 timmar utbildning) någon kompensation utges inte om arbetet inställs kl. 08.00-09.00. I annat fall utges ersättning med kompensationsledighet för tiden kl. 17.00-18.00, dvs. 1 timme x 3 dagar = 3 timmar

b) fredag–lördag kl. 08.00-17.00 ersättning med kompensationsledighet för 8 tim x 1 dag (lördag) = 8 timmar.

Arbetstagares skyldighet att genomgå utbildning på t.ex. dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle ha varit fridag regleras i § 6 Allmänna åligganden.

§ 8 Bisysslor

Med hänsyn till att de kommunala myndigheterna och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska visa saklighet och opartiskhet i sin verksamhet är det angeläget att arbetstagarna inte åtar sig sådan bisyssla, som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens verksamhet, skada arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverka negativt på arbetstagarnas möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

I 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) regleras frågan om förtroendeskadliga bisysslor för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund. Lagen är tvingande och tar över avtalets bestämmelser om förtroendeskadliga bisysslor. För anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund gäller därför endast reglerna om arbetshindrande och konkurrerande bisysslor i denna bestämmelse.

För arbetstagare anställda i kommunala företag och landstings-/regionägda bolag som tillämpar kommunala avtal gäller avtalet fullt ut.

Mom. 1

Arbetstagare är skyldig att på arbetsgivarens begäran anmäla bisysslor och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Om arbetstagaren inte uppfyller sin informationsskyldighet är det ett brott mot avtalet, alternativt fel eller försummelse i arbetet, som kan medföra disciplinpåföljd och i mycket allvarliga fall uppsägning. Med bisyssla förstås varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet (AD 1985 nr 69).

Enligt punkt a) och b) anges att om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Detta gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig någon sådan. Bestämmelsen ger däremot inte utrymme för bisyssleförbud "för säkerhets skull" (AD 1985 nr 69).

I AD 1997 nr 18 belyses arbetshindrande bisyssla och i AD 1999 nr 27 konkurrerande bisyssla.

För arbetstagare anställda i kommunala företag och landstings-/regionägda bolag som tillämpar kommunala avtal gäller även punkt c), dvs. om bisysslan kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2

Enligt LOA kan förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer utgöra förtroendeskadlig bisyssla. Detta är en skillnad mot avtalet, där sådan grund inte kan åberopas för att förbjuda en bisyssla. Momentet tillämpas endast för arbetstagare anställda i kommunala företag och landstings-/region-ägda bolag som tillämpar kommunala avtal.

§ 9 Hälsundersökningar

Periodiska hälsundersökningar

Mom. 1

Bestämmelsen om periodiska hälsundersökningar har sitt ursprung i 30 § lagen om offentlig anställning (LOA) och innebär skyldighet för vissa arbetstagar-grupper att genomgå periodiska hälsundersökningar. Det gäller sådana arbetstagarare som har arbetsuppgifter där hälsokraven av säkerhetsskäl måste ställas särskilt högt.

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är föremål för hälsundersökningarna. Den listan är en förutsättning för att kunna kalla en anställd till undersökning. På begäran av den fackliga organisationen ska arbetsgivaren informera om ändringar och tillägg i den upprättade listan.

Bestämmelserna om läkarundersökningar i § 10 mom. 5 och 6 är tillämpliga även när det gäller periodiska hälsundersökningar. Kostnader för periodiska hälsundersökningar ersätts av arbetsgivaren.

Övriga hälsundersökningar

Mom. 2

Bestämmelsen innebär att det är angeläget att övriga hälsundersökningar sker i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Avstängning är inte en disciplinär åtgärd som bestraffning för en förseelse eller liknande (disciplinpåföljd regleras i § 11). Avstängning är en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om disciplinpåföljd, uppsägning, avskedande, polisanmälan, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd. Innan beslut fattas om avstängning kan det, om omständigheterna inte är helt klara för bedömning av sannolika skäl, vara nödvändigt att undersöka de faktiska omständigheterna kring en händelse som har inträffat så att beslutet kan grundas på en saklig bedömning. Förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL finns inför beslut om åtgärd enligt denna bestämmelse, om inte åtgärd enligt mom. 1 avses eller avstängningen respektive förbudet att arbeta är helt kort och i övrigt av mindre betydelse.

Förseelser m.m.

Mom. 1

Arbetstagare kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. Detta kan exempelvis vara fallet när en arbetstagare genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen och inte rättar sig efter tillsägelse. Det kan gälla också om en arbetstagare kommer till arbetet i onyktert (drogat) tillstånd eller uppträder onykter i arbetet.

Med arbetsgivaren avses i detta moment vanligtvis arbetsledningen, se kommentar till § 2 sista stycket.

Mom. 2

Arbetstagare kan avstängas från arbete om arbetstagaren misstänks för eller har gjort sig skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen. Avstängning får då ske för högst 30 kalenderdagar i sänder i avvaktan på ärendets avgörande. Behövs längre tid för att utreda sakförhållandena kan arbetsgivaren före utgången av de 30 dagarna fatta beslut om fortsatt avstängning. Ett sådant beslut behöver inte föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL om sådana förhandlingar har genomförts före det första beslutet. Utreder polis- eller åklagarmyndighet förseelsen gäller avstängningsbeslutet till det finns beslut i åtalsfrågan eller dom som vunnit laga kraft.

Avstängning kan komma i fråga för högst 30 dagar i sänder om andra vägande skäl finns. Här avses övriga situationer då arbetets behöriga gång kräver att

arbetstagaren avstängs från arbetsplatsen eller från sina arbetsuppgifter. Skälet för en sådan bedömning ska dock vara ”vägande”. Åtgärden bör alltså användas endast i allvarligare fall då den är nödvändig för att undvika störningar i verksamheten, t.ex. vid påtagliga samarbetssvårigheter.

Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” har liksom i § 6 mom. 1 andra stycket om förflyttning avsiktligt utformats för att markera skillnaden i förhållande till begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär mindre hårda krav än lagbegreppet.

Mom. 3

Arbetstagare som tagits ur arbete eller avstängts med anledning av förseelse behåller sin lön i avvaktan på beslut om disciplinär åtgärd eller rättslig påföljd.

Avstängning enbart till skydd för tredje man ska i normalfallet ske med lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket ska arbetstagaren behålla avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning enligt mom. 2 första stycket med innehållna avlöningsförmåner om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan t.ex. vara när en arbetstagare genom sitt handlande får arbetsgivaren att överväga att skilja arbetstagaren från anställningen på grund av att arbetstagaren missbrukat arbetsgivarens förtroende eller gjort sig skyldig till brottslig handling.

Om avstängningen inte återföljs av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väcks och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Om arbetstagare avskedas trots friande dom ska denne inte få tillbaka innehållna avlöningsförmåner (AD 1998 nr 82).

Återbetalning av innehållna avlöningsförmåner ska ske i den omfattning och under de förutsättningar som anges i respektive moment i denna bestämmelse. Med innehållna avlöningsförmåner avses den lön och de ersättningar enligt § 15 mom. 1 som arbetstagaren under perioden skulle ha fått genom att utföra sitt ordinarie arbete. Med uttrycket ”arbetsinkomst” avses inkomst som arbetstagaren fått under avstängningsperioden genom att utföra sådant arbete som arbetstagaren i sitt ordinarie arbete inte haft anledning eller möjlighet att utföra. Där emot avses inte sådan inkomst, som arbetstagaren får av stadigvarande bisyssla

och som är oberoende av avstängningen. Avsikten är alltså att förhindra att arbetstagare får ekonomisk vinning genom att utföra annat arbete under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4

Momentet reglerar de fall då arbetsgivaren kan meddela arbetstagaren förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids.

Arbetsgivaren kan självständigt besluta om sådan åtgärd om den är nödvändig från skyddssynpunkt även om beslut inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. När väl beslut enligt smittskyddslagen föreligger är arbetstagaren berättigad till smittbärrpenning från Försäkringskassan och ska därför inte längre vara avstängd. Då en arbetstagare har förbjudits att arbeta för att förhindra att smitta sprids, är arbetstagaren inte att anse som ledig från arbetet. Om arbetstagaren kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för smittospridning, bör denna möjlighet utnyttjas. Arbetstagaren kanske kan utföra annat lämpligt arbete än det som vanligen utförs.

Under ett förbud enligt detta moment behåller arbetstagaren avlöningsförmåner. Om arbetstagaren insjuknar under tiden för förbudet ska arbetstagaren i stället få sjuklön enligt sjuklönelagen och § 28.

Mom. 5

Regelbunden hälsokontroll av arbetstagare är i vissa fall fastställd i författningar, t.ex. i verksamhet där livsmedelshantering förekommer. Det förutsätts, att sådan hälsokontroll görs även i andra fall, då arbetstagare sysselsätts i sådan verksamhet att det finns skäl till regelbundna läkarundersökningar. En arbetstagare är skyldig att på arbetsgivarens begäran genomgå läkarundersökning. Kravet kan ställas av arbetsgivaren i samband med anställning enligt § 3 och vid periodiska hälsoundersökningar som avses i § 9 mom. 1.

En arbetstagare som uppmanas att genomgå läkarundersökning och omständigheterna är sådana att det anses nödvändigt att denne avhåller sig från arbete i avvaktan på resultatet av undersökningen, har rätt till sjuklön enligt § 28 mom. 9. Visar resultatet av läkarundersökningen att arbetstagaren under ledigheten var frisk, ska eventuellt innehållna avlöningsförmåner utbetalas.

Mom. 6

Momentet ger en möjlighet att avstänga en arbetstagare från arbete om arbetstagaren vägrar att genomgå en beordrad läkarundersökning eller att följa läkares föreskrift om vård eller behandling. Avstängningen medför att arbetstagaren mister samtliga avlöningsförmåner och syftar till att läkarundersökningen genomförs eller att arbetstagaren följer givna vårdföreskrifter.

§ 11 Disciplinpåföljd

Enligt MBL krävs stöd i författning eller kollektivavtal för att en arbetstagare ska få annan påföljd än skadestånd för brott mot bestämmelser i MBL eller kollektivavtal (62 § MBL). Arbetsgivarens möjligheter att ge en anställd skriftlig varning bestäms därför av gällande kollektivavtal. Skriftlig varning är den enda typ av disciplinpåföljd som kan förekomma. Beslut i disciplinärenden som grundas på kollektivavtal kan bli föremål för tvisteförhandling med berörd arbetstagarorganisation enligt reglerna i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

Det finns inte någon skyldighet enligt lag för arbetsgivaren att anmäla brott, som har begåtts av arbetstagare till polis- eller åklagarmyndighet. Anmälan bör dock göras, om arbetstagaren är skäligen misstänkt för något av brotten i 20 kap. 1-3 §§ Brottsbalken, dvs. tjänstefel, grovt tjänstefel, mutbrott och brott mot tystnadsplikt eller annat allvarligare brott.

Vid övriga fall av grundad misstanke om brott eller förseelse i arbetet kan arbetsgivaren allt efter omständigheterna välja mellan ett eller fler av följande alternativ: anmälan till polis- eller åklagarmyndighet, disciplinärt förfarande enligt kollektivavtal, uppsägning eller avskedande enligt LAS. Uppsägning eller avskedande regleras i 7 respektive 18 § LAS.

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen vid uppkommen rättstvist har skilda ståndpunkter i fråga om förutsättningarna för att meddela en disciplinpåföljd, kan reglerna om tolkningsföreträde i tvister om sådana påföljder bli tillämpliga. Enligt 33 och 36 §§ MBL samt KHA § 11 kan den arbetstagarorganisation som ingått kollektivavtalet med arbetsgivaren eller dess lokala arbetstagarorganisation enligt särskilt bemyndigande vid tvist utöva tolkningsföreträde. Arbetstagarorganisationens uppfattning om förutsättningarna för disciplinåtgärd enligt avtalet gäller då till dess tvisten har slutligt prövats, se vidare mom. 3 nedan.

Vem som fattar beslut om disciplinär åtgärd framgår av gällande reglemente liksom av gällande delegationsordning. Det är viktigt att arbetsgivaren behandlar disciplinärenden enhetligt.

Mom. 1

Disciplinpåföljden i avtalet är skriftlig varning. Denna kan meddelas då en arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. En muntlig tillsägelse (tillrättavisning) eller skriftlig erinran (AD 1980 nr 156 och 1986 nr 66) är inte en varning i avtalets mening utan en tillsägelse.

Den kan därefter följas av en skriftlig varning enligt avtalet. Andra former av bestraffning är inte tillåtna. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste arbetstagaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.

Av en dom i Arbetsdomstolen (AD 1979 nr 87) framgår att disciplinära åtgärder inte får meddelas då förseelsen beror på kronisk alkoholism (sjukdom). Däremot uttalade AD i samma dom att disciplinära åtgärder kan vidtas om en arbetstagare ”vid enstaka tillfälle av okynne missbrukar alkohol i arbetet”. Till mellanfallet mellan kronisk alkoholism och okynnesmissbruk då en arbetstagare ”är beroende av alkohol men inte är kronisk alkoholist” tog AD då inte ställning, men disciplinär åtgärd kan meddelas i misskötsamhetsfallen.

Varning får inte meddelas arbetstagare för att denne deltagit i stridsåtgärd. Detta gäller även olovlig stridsåtgärd. Däremot kan deltagande i olovlig stridsåtgärd leda till att skadestånd utdöms med stöd av MBL och LOA samt, i allvarigare fall, till uppsägning eller avskedande. Enskilda fall av arbetsvägran, som inte har karaktären av stridsåtgärd kan däremot motivera disciplinpåföljd enligt avtalet.

Mom. 2

Disciplinförfarande får inte inledas eller fortsätta om arbetsgivaren har anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet.

Om polis eller åklagare avskriver ärendet eller om arbetstagaren frikänns på grund av att gärningen visserligen har begåtts men inte är brottslig, kan disciplinpåföljd trots det komma ifråga för samma gärning.

Bestämmelsen tillämpas inte när fråga om uppsägning eller avskedande uppkommer. Det innebär att arbetsgivaren även efter en anmälan till polis- eller åklagarmyndighet kan inleda eller fortsätta en utredning för att klarlägga om det finns grund för uppsägning eller avskedande.

Fattas beslutet om skriftlig varning innan anställningen har upphört kan beslutet verkställas därefter. Motsvarande gäller under uppsägningstid för händelse som har inträffat före uppsägningen.

Mom. 3 och 4

Momenten innehåller bestämmelser om handläggningen av skriftlig varning. Före beslut om disciplinpåföljd har arbetstagaren rätt att yttra sig och den lokala arbetstagarorganisationen rätt till överläggningar. Beslutet ska meddelas skriftligen.

Att meddela en arbetstagare skriftlig varning är en form av bestraffning. Det ligger i sakens natur att de faktiska omständigheterna i samband med en förseelse måste vara objektivt och omsorgsfullt utredda innan arbetsgivaren fattar beslutet om bestraffning. I händelse av rättslig prövning bör omständigheterna kunna styrkas genom vittnen eller annan bevisning.

Arbetstagare som är misstänkt för en förseelse får anlita ombud eller biträde, men bör dock medverka personligen under utredningen. Arbetsgivaren bör fråga arbetstagaren om denne önskar biträde från sin arbetstagarorganisation.

Arbetstagaren ska ha rätt att ta del av det som tillförts ärendet och som kan tänkas komma att ligga till grund för arbetsgivarens beslut. Arbetstagaren ska också beredas tillfälle att yttra sig över innehållet i materialet och få tillfälle att muntligen lämna uppgifter i ärendet. Sådana uppgifter ska antecknas i handlingarna i den utsträckning som det behövs. I de fall arbetstagaren begär en kompletterande utredning bör en sådan göras, om inte kompletteringen uppenbarligen skulle sakna betydelse.

Av bestämmelserna framgår vidare att arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om den tilltänkta åtgärden. För underrättelsen till den fackliga organisationen finns inga formkrav. Underrättelsen behöver inte vara skriftlig men med hänsyn till bevisbördan bör anteckning om underrättelsen göras.

Organisationen har sedan rätt till överläggning i frågan om sådan begärs senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottogs. Av Centrala protokollanteckningar till HÖK framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL vid handläggning av disciplinära åtgärder.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas skriftligen på sådant sätt att tvekan om anledningen till åtgärden inte kan uppstå.

Om arbetstagarorganisationen redan vid överläggningen eller vid den lokala tvisteförhandlingen meddelar att tolkningsbesked enligt 33 § MBL åberopas får detta till följd att arbetsgivaren blir förhindrad att tilldela arbetstagaren den skriftliga varningen.

Tolkningsbeskedet ska anges skriftligt till arbetsgivaren (KHA § 11). Arbetsgivare som vidhåller sin uppfattning om att en varning är befogad trots tolkningsbeskedet ska påkalla en lokal tvisteförhandling i frågan. Tidsfristen för att begära central förhandling är, oavsett om tolkningsföretråde utövats eller inte, fyra månader för både arbetsgivare som arbetstagare.

Om det vid tvistens slutliga avgörande visar sig att en beslutad disciplinpåföljd inte stod i överensstämmelse med avtalets innebörd bör detta på lämpligt sätt meddelas de berörda.

Frågan om när beslut om disciplinpåföljd måste fattas i förhållande till tiden för förseelsen är inte reglerad i avtalet. Det ligger emellertid i sakens natur att beslut bör fattas i så nära anslutning till förseelsen som möjligt. Efter det att frågan har utretts, arbetstagaren yttrat sig och eventuella överläggningar med arbetstagarorganisationen har genomförts bör arbetsgivaren snarast fatta beslut om varning ska ges för förseelsen eller inte.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1

Bedömningen för omreglering ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska därför kunna visa att sjukdomen inverkar negativt på arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. En förutsättning för att tillämpa bestämmelsen är att arbetstagarens sjukdom hindrar arbetstagaren att fortsätta på nuvarande sysselsättningsgrad och/eller anställning. För att få en uppfattning om arbetstagarens egen bedömning av arbetsförmågan måste en dialog föras med arbetstagaren innan besked och uppsägning för omreglering sker enligt bestämmelsen. Det kan även i vissa fall bli aktuellt att exempelvis rådfråga medicinsk expertis innan arbetsgivaren lämnar besked om omreglering. Det är dessutom viktigt att arbetstagaren informeras ordentligt om hur och varför en omreglering ska ske enligt arbetsgivarens uppfattning, i syfte att undvika missförstånd och motverka tvister.

Prövningen kan ske vid ett flertal tillfällen. Exempelvis kan det vid en första prövning vara så att arbetsgivaren inte finner anledning att omreglera anställningsvillkoren men efter några år har hälsotillståndet försämrats och påverkar arbetstagarens arbetsinsats så att denne inte längre klarar verksamhetens krav. Då kan arbetsgivaren göra en ny prövning.

Om arbetsgivaren vill omreglera anställningsvillkoren enligt ovan ska arbetstagaren få skriftligt besked minst en månad i förväg, samtidigt ska lokal arbetstagarorganisation underrättas. Organisationen har rätt till överläggning. Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL vid omreglering på grund av sjukersättning.

Mom. 2

I momentet finns en formel för fastställande av ny sysselsättningsgrad efter omreglering på grund av partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad. För heltidsanställd arbetstagare finns inget alternativ till formeln vid en omreglering.

Exempel 12:1

Heltidsanställd arbetstagare får tre fjärdedels sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

$$1 \times \left(1 - \frac{3}{4}\right) = 0,25$$

Den nya sysselsättningsgraden blir 25 %.

Exempel 12:2

Heltidsanställd arbetstagare får en fjärdedels sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

$$1 \times \left(1 - \frac{1}{4}\right) = 0,75$$

Den nya sysselsättningsgraden blir då 75 %.

Exempel 12:3

Heltidsanställd arbetstagare får en halv sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

$$1 \times \left(1 - \frac{1}{2}\right) = 0,50$$

Den nya sysselsättningsgraden blir 50 %.

Exempel 12:4

Heltidsanställd arbetstagare får en trefjärdedels sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

$$1 \times \left(1 - \frac{3}{4}\right) = 0,25$$

Den nya sysselsättningsgraden blir 25 %.

Vid deltidsanställning har arbetsgivaren att ta ställning till om omreglering ska ske utifrån en fiktiv heltidsanställning eller utifrån den faktiska sysselsättningsgraden.

Vid fastställande av omfattningen av sjukersättning prövar Försäkringskassan arbetstagarens arbetsförmåga utifrån heltid med stöd av lagen om allmän försäkring 7 kap. 3 §.

Exempel 12:5

Arbetstagaren med en anställning motsvarande 50 % av gällande heltid beviljas sjukersättning som inte är tidsbegränsad på 50 %. Detta innebär att Försäkringskassan bedömt att nedsättningen av arbetsförmågan ligger i intervallet 50-74 %.

Om arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren kommer fram till att det är möjligt att fortsätta i nuvarande anställning med oförändrad sysselsättningsgrad blir det inte aktuellt att tillämpa bestämmelsen i AB § 12. Bedömer arbetsgivaren däremot efter utredning, att arbetstagaren inte kan fortsätta med nuvarande sysselsättningsgrad på nuvarande anställning måste man utreda möjligheterna till annat arbete med oförändrad sysselsättningsgrad innan besked lämnas enligt § 12 mom. 1.

Exempel 12:6

Arbetstagare med en anställning motsvarande 75 % av gällande heltid beviljas sjukersättning som inte är tidsbegränsad på 50 %. Detta innebär att Försäkringskassan bedömt att nedsättningen av arbetsförmågan ligger i intervallet 50-74 %.

Vid samtal med arbetstagaren framkommer det att önskemål finns om att arbeta 50 % men att det inte går på nuvarande befattning. I den uppkomna situationen måste det utredas om omplacering kan ske till annan befattning på 50 % innan omreglering sker enligt avtalet. Finns inga lediga befattningar att omplacera till blir nästa steg en omreglering enligt § 12 mom. 4 till 37,5 % efter det att besked och eventuell överläggning fullgjorts.

$$0,75 \times \left(1 - \frac{1}{2}\right) = 0,375$$

Den nya sysselsättningsgraden blir 37,5 %

Mom. 3

Arbetstagare med fast kontant lön behåller denna löneform även om sysselsättningsgraden efter omregleringen blir lägre än 40 %.

Mom. 4

Om arbetsgivare och arbetstagare inte träffar överenskommelse i anslutning till att arbetsgivaren lämnar besked enligt § 12 mom. 1 om ändrad sysselsättningsgrad är uppsägningstiden enligt mom. 4 en månad. Därefter ändras sysselsättningsgraden. Saklig grund anses föreligga på den del av anställningen som arbetstagaren inte kan fullgöra på grund av (den icke tidsbegränsade) sjukersättningen. Arbetstagaren kan inte utföra något arbete av betydelse på denna del åt arbetsgivaren.

§ 13 Arbetstid

Mom. 1

Hänvisning till arbetstidslagen innebär inte att ATL gjorts till kollektivavtal i sin helhet. De avvikelser från ATL som gjorts i AB eller i lokala kollektivavtal hanteras enligt KHA, övriga bestämmelser som tillsynsärende av Arbetsmiljöverket.

Observera att särskilda bestämmelser och protokollsanteckningar till HÖK i vissa fall innehåller avvikande eller kompletterande arbetstidsbestämmelser. Enligt § 2 gäller då de avvikande bestämmelserna.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2

Enligt första stycket är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda arbetstagare som huvudregel ”i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka”, s.k. mjuk vecka. Begreppet ”helgfri vecka” innebär att nämnda arbetstidsmått i vecka, då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag, s.k. lätthelgdag, minskar med det antal timmar som annars skulle ha gjorts den dagen. Med helgdag jämställs enligt mom. 3 påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Orden ”i genomsnitt” avser de fall då ordinarie arbetstid förläggs över en längre begränsningsperiod än en vecka.

Av bestämmelsen följer också att om arbetstiden är förlagd till vardag såväl som söndag är arbetstidsmålet för heltidsanställd 40 timmar per helgfri vecka eftersom lätthelgdagarna/helgdagsaftnarna enligt mom. 3 är arbetsfria.

Kompensation för annandag pingst

Anmärkningen till mom. 2 innebär att arbetstagare på s.k. mjuk vecka kompenseras med en ledig arbetsdag de år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Eventuella lokala överenskommelser om kortare veckoarbetstid för arbetstagare på s.k. mjuk vecka påverkar inte tillämpningen av bestämmelsen.

Bestämmelsen innebär att arbetstagare som fullgjort arbetstid på annandag pingst ska kompenseras med en ledig arbetsdag under kalenderåret. Med fullgjord arbetstid jämställs all ledighet på annandag pingst under förutsättning att arbetstagaren arbetat någon eller några arbetsdagar under den månad då annandag pingst infaller. Därutöver har personer som har semester eller är komplediga hela månaden rätt till en ledig dag enligt bestämmelsen.

Bestämmelsen omfattar inte timavlönade eller arbetstagare som varit ledig del av månaden och som fått kompensation för annandag pingst hos en annan arbetsgivare.

Arbetstagare vars anställningsvillkor regleras i Bilaga M omfattas inte av bestämmelsen.

Andra stycket innehåller regler om beräkning av ordinarie arbetstid för arbetstagare med arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag, s.k. hård vecka. För heltidsanställd sådan arbetstagare motsvarar arbetstiden i andra stycket en arbetstid av ”i genomsnitt 38,25 timmar per vecka”. Det rör sig här alltså om arbetstidens bestämning i faktisk arbetstid (s.k. hård vecka i motsats till s.k. mjuk vecka) enligt första stycket, eftersom lätthelgdagar/helgdagsaftnar enligt mom. 3 inte ska räknas bort.

Syftet med bestämmelsen är att den årliga arbetstiden ska bli ungefär lika lång oavsett om arbetstagaren arbetar enligt s.k. hård eller mjuk vecka. Skillnaden mellan tidsmåttens motsvarar den arbetstid som representeras av helgdagar som infaller på måndag till lördag samt de fem stora helgdagsaftnarna enligt mom. 3. Dessa är sammanlagt 15 dagar per år räknat över en 28-årsperiod.

Särskilda arbetstidsmått gäller för kontinuerligt och intermittent treskiftsarbete. Dessa begrepp är i huvudsak hämtade från arbetstidsreglerna i avtalen för industrin och tillämpas på arbetstidsformer som motsvarar industrins traditionella treskiftsarbete. Bestämmelsen är inte tillämplig på exempelvis de arbetstids-scheman som är vanliga inom vårdområdet, där personal med ständigt nattarbete finns.

Med treskiftsarbete avses att dygnet indelas i tre arbetspass (skift), vanligen natt-, förmiddags- och eftermiddagsskift. Arbetstagare i ett sådant skiftsystem arbetar med viss regelbundenhet inom skiftschemats omloppsperiod (skiftcykel) på i stort sett lika antal natt-, förmiddags- och eftermiddagsskift. Variationer på skiftsystem kan förekomma. (AD 1985 nr 90)

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses att skiftarbetet pågår utan avbrott även på lör-, sön- och helgdagar. Med diskontinuerligt (intermittent) treskiftsarbete menas att arbete pågår alla vardagar med avbrott exempelvis lördag/söndag eller helgdagar.

Tredje stycket tar upp frågan om arbetstidens längd när arbetsskyldigheten inte omfattar samtliga lätthelgdagar/helgdagsaftnar enligt mom. 3 som skulle ha varit arbetsdagar om inte bemanningen tunnats ut. Har verksamheten dragits ner så att arbetsskyldighet gäller endast några lätthelgdagar/helgdagsaftnar ska den genomsnittliga arbetstiden anpassas och veckoarbetstiden ska ligga genomsnitt-

ligt någonstans mellan 38,25 och 40 timmar. Veckoarbetstiden beräknas med utgångspunkt från antalet lätthelgdagar och helgdagsaftnar enligt mom. 3 under vilka arbetskyldighet gäller.

Sättet att räkna fram veckoarbetstiden kan illustreras med följande exempel.

Exempel 13:1

Tre arbetstagare arbetar i huvudsak måndag–fredag men turas om att fullgöra viss tillsyn lör-, sön- och helgdagar. Den genomsnittliga veckoarbetstiden blir i detta fall.

$$40 \text{ tim} - \frac{1 \times 105 \text{ min}}{3} = 40 \text{ tim} - 35 \text{ min} = 39 \text{ tim och } 25 \text{ min}$$

105 min motsvarar skillnaden mellan 40 tim/vecka och 38,25 tim/vecka.

Om ordinarie arbetstid efter arbetstidsförkortning i genomsnitt är 37,00 tim/vecka (38 tim 15 min - 1 tim och 15 min) enligt Central och lokal protokollsanteckning eller lokalt kollektivavtal måste hänsyn tas till denna arbetstidsförkortning på 1 tim och 15 min. Nedräkning sker således från 38 tim 45 min i detta fall.

38 tim 45 min - 35 min = 38 tim och 10 min.

Enligt förhandlingsöverenskommelse med Svenska Kommunalarbetsförbundet kan kollektivavtal träffas om att behålla 40 timmar i genomsnitt per vecka som ordinarie arbetstid vid arbete under högst två lätthelgdagar per kalenderår i stället för att tillämpa ”proportionerlig” arbetstid. Detta under förutsättning att kompensation ges med två lediga arbetsdagar per arbetad lätthelgdag.

I fjärde stycket anges arbetstidsmålet för arbetstagare som till övervägande del är sysselsatt med underjordsarbete. Med ”övervägande del” avses att mer än hälften av den ordinarie arbetstiden utnyttjas för underjordsarbete. Det bör observeras att inte allt arbete under jord är att betrakta som underjordsarbete i arbetstidshänseende.

En speciell situation inträffar då arbetstagare med ett arbetstidsmål för begränsad tid beordras arbeta enligt annat arbetstidsmål. En sammanvägning av arbetstidsmåten för ordinarie arbetstid behöver då göras för att kunna förlägga det totala antalet timmar för begränsningsperioden.

Andra arbetstidsmål

Vissa bilagor till AB och anteckningar i Centrala och lokala samt Centrala protokollsanteckningar till HÖK innehåller andra arbetstidsmål.

Enligt 1988–89 års HÖK med Svenska Kommunalarbetsförbundet på den primärkommunala sektorn kunde en del av löneökningstrymmet efter lokal överenskommelse användas till minskad arbetstid inom äldreomsorgen. Vilka

arbetstagare eller grupper av arbetstagare som skulle omfattas avgjordes i lokala förhandlingar. En vanlig överenskommelse var att förkorta den genomsnittliga veckoarbetstiden till 37 timmar.

I Löneavtalen till HÖK ges möjlighet genom löneöversyn till annan åtgärd än lön. I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK anges hur en arbetstidsförkortning ska hanteras vid kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt jämställdhetslagen (JämL) nu enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Mom. 3

Vid tillämpning av mom. 2 ska de fem stora helgdagsaftnarna jämföras med helgdag (lätthelgdag). Detta gäller enbart vid tillämpning av det momentet, alltså uteslutande i arbetstidshänseende. Har arbete på sådan dag utförts av den som annars har arbetstid enligt mom. 2 första stycket, är det övertidsarbete, vilket medför kompensation enligt § 20 om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

Mom. 4

Olika lång ordinarie arbetstid kan fastställas under olika delar av året. Som förutsättning gäller att det avtalsenliga arbetstidsmättet behålls genomsnittligt för kalenderåret. Här rör det sig om ett undantag från huvudreglerna om begränsningsperiods längd och avser främst s.k. sommartid. Medgivande om sommartid ska inte resultera i minskning av den avtalsenliga arbetstiden.

Exempel 13:2

Förkortning av arbetstiden fastställs för tiden maj–augusti med en halvtimme per måndag–fredag (37,5 timmes arbetsvecka under en tredjedel av året). Arbetstiden under september–april ska då vara 41,25 timmar. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för året blir då 40 timmar.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5

Arbetstidens förläggning för arbetstagare kan anges i schema eller liknande som ska överenskommas mellan arbetsledning på arbetsplatsen och företrädare för berörd facklig organisation. Enligt 12 § ATL ska arbetstagare normalt få besked om ändring i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Förhandlingen ska begäras av arbetstagarorganisationen inom tio dagar efter det överläggningar mellan arbetsledningen och företrädare för berörd facklig organisation har ägt rum. Om sådan förhandling slutar utan överenskommelse, eller

om förhandling inte begärs inom tio dagar, fastställer arbetsgivaren ensidigt arbetstidsschemat. Denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL. Central förhandling eller prövning i Arbetsdomstolen kan alltså inte ske, se Centrala protokollsanteckningar till HÖK.

Avvikelser från ATL

Mom. 6

I momentet finns de centralt överenskomna avvikelserna från ATL samlade. Det framgår av centrala och lokala protokollsanteckningar att parterna är överens om att reglerna om dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör följas så långt det är möjligt vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Enligt a) får arbetsgivaren under nattarbete byta ut rast mot måltidsuppehåll. Med rast menas enligt ATL sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Rast inräknas inte i arbetstiden vilket däremot måltidsuppehåll på arbetsplatsen gör.

Enligt b) anses studieledighet inte som arbetad tid. Det innebär att studielediga under pågående studieledighet kan arbeta i normal omfattning utan att mer- eller övertid i ATL:s mening uppkommer.

Enligt c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid. Beror den utökade arbetstiden på en tidsbegränsad ändring av det enskilda anställningsavtalet, dvs. frivilligt överenskommen utökning av arbetstiden, följer redan av 10 § ATL att sådan utökad arbetstid inte är mertid.

Enligt d) är arbetstiden vid förskjuten arbetstid och vid byte av schema att betrakta som ordinarie arbetstid. Eventuell mertid eller övertid ska då inte registreras som mertid/övertid i ATL:s mening. Detsamma gäller mertid/övertid som uppkommer genom att tillsägelsen lämnas samma dag som arbetstiden förskjuts samt mertid/övertid som uppkommer då arbetstagare som normalt arbetar dagtid beordras göra ett enda nattpass. I det senare fallet gäller detta under förutsättning av att arbetsgivaren lägger ut kompensationsledighet i direkt anslutning till nattarbetspasset.

Enligt e) behöver inte de nämnda beräkningarna göras per fyra veckor utan kan i stället göras per kalendermånad.

Enligt f) är det möjligt att förlägga ordinarie arbetstid under en begränsningsperiod om högst 16 veckor. Den ordinarie arbetstiden får emellertid uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under period av 4 veckor, dvs. den ordi-

narie arbetstiden som ska förläggas får vara högst 192 timmar under en fyra-veckorsperiod.

Under förutsättning att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger elva timmar kan dygnsvilan vid planerad förläggning av arbetstid minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar enligt g). Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger elva timmar måste en annan vara mer än elva timmar för att ett genomsnitt om minst elva timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplats-träffar och utbildning kan dessutom underlättas.

Enligt h) kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand. Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap. Även här ska ett genomsnitt om elva timmar uppnås under begränsningsperioden.

Enligt i) kan veckovilan tillfälligtvis minskas till lägst 24 sammanhängande timmar om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte kunnat förutse på förhand. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan kan tillämpas exempelvis om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap. Om arbetstagarna inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt mom. 6 i) ska ledighet förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod enligt arbetstidslagen.

Går det inte att enas om arbetstidsförläggningen har arbetstagarorganisationen rätt till förhandling. Kommer inte parterna överens i förhandlingen kan arbetsgivaren ändå fastställa förläggningen, se kommentar till mom. 5.

Det framgår av Centrala och lokala protokollsanteckningar till samtliga HÖK att om längre begränsningsperiod (högst 16 veckor) innebär att arbete förläggs till lördag och/eller söndag i större utsträckning än tidigare måste lokalt kollektivavtal träffas i denna del.

Av Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet framgår att arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra-veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre begränsningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Möjligheter till lokala avvikelser

Mom. 7

De arbetstidsfrågor där avvikelse från ATL är möjlig genom lokala kollektivavtal finns samlade i detta moment. Det framgår av lokala och centrala protokollsanteckningar att parterna är överens om att reglerna om dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör följas så långt det är möjligt vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Enligt a) får avtal träffas om att kompensationsledighet inte jämföras med arbetad tid. Sådant avvikelseavtal kan avse viss arbetstagar, kategori av arbetstagar eller samtliga arbetstagar. Det kan avse all kompensationsledighet eller begränsas till ett antal timmar per år.

Avvikelseavtal med part enligt kommentar till § 4 mom. 4 om b) övertid, c) merit och d) nattvila får ha längre giltighetstid än en månad. Träffas lokalt avtal med stöd av 3 § andra stycket ATL med annan part på arbetstagersidan gäller avtalet högst en månad.

Enligt de följande punkterna får avvikelseavtal även träffas om reglerna för veckovila, regeln om rast efter arbete mer än fem timmar i följd samt om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än vad som sagts i mom. 6 a).

ATL:s huvudprincip är att ordinarie arbetstid förläggs med en begränsningsperiod av en vecka. AB § 13 mom. 6 ger arbetsgivaren möjlighet att använda upp till 16 veckors begränsningsperiod. Arbetsgivaren kan enligt sista stycket träffa lokala kollektivavtal för verksamheter med varierande arbetskraftsbehov över längre tid än 16 veckor upp till ett år. Lokalt kollektivavtal krävs även vid kortare begränsningsperioder om ordinarie arbetstid ska förläggas till fler än 192 timmar under en fyraveckorsperiod.

Lokalt kollektivavtal om avvikelse från dygns- respektive veckovila kan även träffas om en annan reglering än den i mom. 6 g-i) eller kompletteras enligt 13-14 §§ ATL.

Personalpool

Mom. 8

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om arbetstid vid arbete i personalpool, se kommentar till Bilaga D.

§ 14 Flexibel arbetstid

Mom. 1

Utgångspunkten för systemet som helhet är arbetsgivarens rätt att besluta vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas. Om och i vilken utsträckning flexibel arbetstid kan tillämpas vid förvaltningarna eller på vissa arbetsplatser är alltså inte en kollektivavtalsfråga. Arbetstagarorganisation eller arbetstagare har inte någon avtalsenlig rätt att få flexibel arbetstid.

Vissa delar i systemet kräver lokalt kollektivavtal och de är avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt hur stort flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Kommentar till vissa begrepp som används vid flexibel arbetstid finns under mom. 2, nedan.

Definitioner

Mom. 2

Med ”avtalsenligt” avses i detta sammanhang det arbetstidsmått som följer av AB och protokollsanteckningar till HÖK. Begreppet normalt看 används för jämförelse av omfattning och förläggning vid tillämpning av system med flexibel arbetstid.

Fast tid anger obligatorisk närvarotid på arbetsplatsen under arbetsdag. Tid för lunchrast ska inte räknas som fullgjord ordinarie arbetstid.

Hur lång den fasta tiden ska vara, det vill säga mellan vilka klockslag den ska vara förlagd, får avvägas bland annat med hänsyn till verksamhetens art och kravet på service till allmänheten. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkterna för fast tid.

Flexitid kan ligga före och/eller efter den fasta tiden samt vid lunch/rast.

Flexitid är den tid under vilken arbetstagaren, i princip enligt eget val, arbetar resten av ordinarie arbetstid.

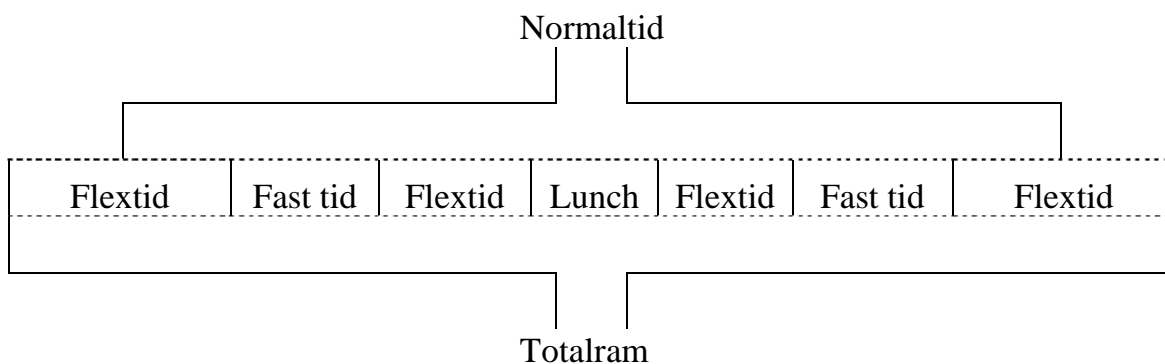
Flexitidens förläggning till klockslag och omfattning fastställs i lokalt kollektivavtal.

Exempel 14:1

Flextiden kan exempelvis vara förlagd mellan kl. 07.00-09.00, kl. 11.00-12.00, kl. 13.00-14.00 samt kl. 16.00-18.00. På så sätt kan arbetsdagens samtliga åtta arbetstimmar utföras mellan kl. 07.00 och kl. 16.00 eller mellan kl. 09.00 och kl. 18.00, (i båda fallen försvinner en timme för lunchrasten). Arbetstagaren kan, allt efter sina personliga förhållanden, också välja att antingen göra samtliga 8 timmar under varje arbetsdag med den förskjutning i start- och sluttid för dagen som arbetstagaren finner lämplig, eller också välja att ena dagen arbeta endast 7 timmar under tiden kl. 07.00-18.00 för att en annan dag eller andra dagar under avstämningsperioden ta igen den timmen.

Den sammanlagda tidsramen för arbetsdagen, i exemplet ovan kl. 07.00-18.00, kallas för totalram.

Fast tid, flexetid och totalram kan åskådliggöras enligt följande



Avstämningsperioden bestäms i lokalt kollektivavtal, enligt mom. 1. Man kan använda olika metoder, till exempel dagflex, veckoflex, månadsflex eller årsflex, där begreppen innebär att avstämning sker per dag, vecka, månad eller år. Under en avstämningsperiod kan det hända att arbetstagaren sammanlagt inte gjort all ordinarie arbetstid (normaltid) vid periodens slut. Skillnaden mellan fullgjord tid och normaltid vid periodens slut kallas flexetidssaldo. Saldot, (plus eller minus), avräknas direkt och regleras vid periodens slut. Ett annat sätt är att visst saldo får överföras till följande avstämningsperiod, (s.k. rullande flexetid).

Hur stort saldo som enligt rullande flexetid får överföras till följande avstämningsperiod, fastställs i lokalt kollektivavtal. Med den faktiska differensen i timmar startar arbetstagaren därefter nästa avstämningsperiod. För reglering av flexetidssaldo, som överstiger det som enligt det lokala avtalet är överförbart, se kommentar till mom. 3 punkt d).

Förutsättningar

Mom. 3

Frågan om den ordinarie arbetstidens förläggning hanteras av arbetsgivaren. Förläggning av ordinarie arbetstid för arbetstagaren kan anges i schema eller liknande och ska överenskommas mellan arbetsledning på arbetsplatsen och företrädare för berörd facklig organisation. För vidare handläggning, se kommentar till § 13 mom. 5.

Om deltidsanställd arbetstagare ska omfattas av systemet med flexibel arbetstid måste det klargöras hur reglerna ska tillämpas. Av betydelse i det sammanhanget är bland annat förläggningen av den deltidsanställdes arbetstid.

I punkt a) anges att vid tillämpning av flexibel arbetstid ska den avtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår behållas. Den avtalsenliga arbetstiden ska varken minskas eller ökas, se kommentar till § 13 mom. 4. Flexitidsreglerna medger inte att lokala kollektivavtal träffas som innebär avvikelser från de bestämmelser om ordinarie arbetstidens omfattning som finns i AB och protokollsanteckningarna.

Systemet innebär inte enligt b) att arbetstagare har rätt att vägra att arbeta under flexitid. Det har ansetts nödvändigt att fastslå denna skyldighet i avtalstext för att undvika principdiskussioner om att systemet alltid innebär en frihet att välja att arbeta eller inte under flexitid.

Punkt d) reglerar hur man ska hantera flexitidssaldo som under- eller överstiger vad som får överföras till nästa avstämningsperiod. Det saldo som enligt det lokala kollektivavtalet får överföras berörs alltså inte av dessa regler.

Tid som understiger överförbart saldo, (minussaldo), ska som huvudregel för varje timme ge löneavdrag med 1/165 av månadslön respektive hela timlönen. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Plussaldo som överstiger överförbart saldo bortfaller och medför inte någon ersättningsrätt. Arbetstagaren har i normalfallet själv valt att arbeta eller att inte arbeta. Självvald arbetsfrihet kan därför inte ge arbetstagaren rätt att behålla lönen. Självvalt arbete som inte beordrats kan inte ge någon rätt till ersättning.

Från denna huvudregel finns vissa avvikelser, angivna under d), i anmärkningen ”Undantag”. Det gäller minus- eller plussaldo som har uppkommit utan arbetstagarens vållande. Hit hör frånvaro med giltigt förfall. Arbetstagaren ska under

frånvaron anses ha fullgjort normaltiden. (Detta är ett exempel på nödvändigheten av att i flexitidssystem fastställa vad som är normaltid, det vill säga att fastställa klockslag och tidsmätt för normaltid). Det bör observeras att d) andra stycket endast gäller vid giltig frånvaro och talar om vad som anses som fullgjord ordinarie arbetstid i flexitidssystem.

Det andra ledet i anmärkningen ”Undantag” är arbete som arbetstagaren beordrats utföra på flexitid.

Även vid frånvaro på grund av giltigt förfall gäller huvudregeln för minussaldo, det vill säga löneavdrag. Plussaldo kan vid vissa omständigheter ge ersättning i stället för att helt bortfalla. Det gäller vid plussaldo, (fortfarande utöver överförbart saldo), som inte kunnat utjämnas på grund av frånvaro med giltigt förfall och/eller arbete som beordrats inom normaltiden. Då utges 1/165 av månadslön respektive med timlön för varje timme som för ordinarie arbetstid. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Vad nu sagts gäller arbetstagare som har rätt till kompensation för övertidsarbete enligt § 20 mom. 1. Se kommentar till mom. 5.

Enligt sista stycket görs löneavdrag eller utbetalning för vad som under respektive överstiger överförbart saldo vid det avlöningstillfälle som infaller närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo har konstaterats. Det ska observeras, att denna avstämning enligt reglerna inte får dröja till senare tidpunkt. Reglering med löneavdrag och/eller ersättning med 1/165 av månadslön eller timlön ska alltid ske i pengar. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Vidare bör observeras, att här avsedda löneavdrag är att betrakta som ”beräkning av lön”, varför några hinder mot avdragen inte föreligger i exempelvis kvittningslagens föreskrifter.

Avvikelser

Mom. 5

Är förutsättningarna i § 20 mom. 1 uppfyllda, (dvs. arbetstagaren har rätt till övertidskompensation) gäller att beordrat arbete på tid som faller utanför totalramen ska betraktas och behandlas som övertidsarbete enligt § 20 mom. 1.

”Dagberäkning” ska enligt a) tillämpas vilket innebär att tid som fullgjorts utanför de fastställda yttre flexitidsgränserna för dagen anses vara övertid. Man bortser alltså här från om arbetstidsmättet under begränsningsperiod har fullgjorts.

Enkel övertidskompensation utges under 2-timmarszonerna före och efter normaltiden. För övertid under annan tid utges kvalificerad övertidskompensation.

Exempel 14:2

Om normaltiden är kl. 08.00-17.00 med 1 timmes lunch och totalramen är kl. 07.00-18.00 utges enkel övertidskompensation för tiden kl. 06.00-07.00 och kl. 18.00-19.00 samt med kvalificerad övertidskompensation för tiden före kl. 06.00 respektive efter kl. 19.00. (Tiden kl. 07.00-08.00 och kl. 17.00-18.00 som infaller på flextid följer reglerna i b), se nedan).

Arbete som fullgörs under flextid, som ligger utanför normaltiden, ska enligt b) ersättas med enkel övertidskompensation endast under förutsättning att arbete på sådan tid har beordrats i förväg. Någon möjlighet till sådan kompensation vid godkännande ”i efterhand” finns alltså inte, vilket är en skärpning av övertidsreglerna i § 20 mom. 1. Ytterligare förutsättning för rätt till övertidskompensation för arbete på flextid är att arbetstagaren under den aktuella avställningsperioden ska ha fullgjort arbetstid som totalt överstiger den sammanlagda normaltiden under perioden. Här beskrivs motsvarigheten till huvudregeln i § 20 mom. 1 att arbetstagaren ska ha fullgjort hela det avtalsenliga arbetstidsmättet, översatt till flexsystemets avställningsperiod.

Mom. 6

För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekvämt arbetstid enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normalarbetstiden.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7

Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 15 Avlöningsförmåner

Bestämmelsen ger de grundläggande bestämmelserna för arbetstagares rätt att få avlöningsförmåner. Avlöningsförmåner enligt avtalet med tillhörande särskilda bestämmelser och specialbestämmelser utges från och med första till och med sista anställningsdagen. För tid, då arbetstagaren inte arbetar, utges avlöningsförmåner endast om så anges i avtalet och/eller särskilda bestämmelser samt specialbestämmelser.

Observera att som första anställningsdag räknas även fredag, om överenskommet anställningsdatum skulle infalla på sådan dag.

För arbetstagare som avlider är dagen för dödsfallet sista anställningsdag.

Arbetstagare som är frånvarande utan att ha fått ledigt eller kunnat styrka giltigt förfall, får enligt § 17 mom. 5 inga avlöningsförmåner. I övriga fall förutsätts att det finns beslut om ledighet med eller utan rätt till ledighetsförmån. I de fall, som avses i § 10 mom. 3 eller mom. 4, då arbetstagare avstängts från arbete respektive förbjudits arbeta, anses denne ha utfört arbete om arbetstagaren inte under tiden varit ledig enligt särskilt beslut.

Begreppet ”avlöningsförmåner” inkluderar inte bara lön enligt §§ 16, 17 och 18 utan även semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt de uppräknade s.k. särskilda ersättningarna. De ersättningar m.m. som finns under kap. 8 ”Övriga förmåner och bestämmelser” räknas däremot inte som avlöningsförmåner i avtalets mening.

Definitionen av begreppet avlöningsförmåner och dess underbegrepp är av betydelse för tolkning och tillämpning av avtalets olika bestämmelser.

§ 16 Löneform

Månadslön

Mom. 1

Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden ska vara månadsavlönad med fast kontant lön enligt överenskommelse.

I vissa särskilda bestämmelser anges att annan löneform än vad som framgår av första stycket kan eller ska tillämpas.

Den fasta kontanta lönen är kontant månadslön, dvs. inte naturaförmåner, som t.ex. tjänstebil. Då den fasta kontanta lönen fastställs bör hänsyn tas till om naturaförmåner utges eller inte.

Enligt anmärkning till momentet finns möjlighet att även för arbetstagare som anställs för kortare tid än 3 månader eller med arbetstid som omfattar mindre än 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden få månadslön. Detta kan t.ex. bli aktuellt när en månadsavlönad arbetstagare erhåller förlängd anställning och den nya anställningen inte överstiger tre månader.

Eventuella fasta lönetillägg behandlas på samma sätt som den fasta kontanta lönen vid tillämpning av avtalet om inte överenskommelse träffats om annat. Sådan överenskommelse kan vara tänkbar om lönetillägget avser särskilda arbetsuppgifter som inte påverkas av om arbetstagaren tillfälligt är frånvarande på grund av sjukdom eller annan ledighet.

I Löneavtalen kan finnas bestämmelser om lägst lön för arbetstagare med fast kontant lön.

Timlön

Mom. 2

Till arbetstagare med anställning för kortare tid än 3 månader och/eller som har låg sysselsättningsgrad utges timlön.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3

Möjlighet finns att lokalt komma överens om prestationslön eller andra alternativa löneformer. Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagar- sidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Bestämmelsen behandlar löneberäkning för arbetstagare med månadslön. Systemet med månadslön innebär att lönen, om arbetstagaren inte har varit ledig, blir densamma oberoende av antalet faktiska arbetsdagar i månaden.

Deltidsanställd arbetstagare har en överenskommen fast kontant lön och den är alltså inte matematiskt relaterad till en heltidslön. Vid ändring av sysselsättningsgrad ska ny överenskommelse om lön träffas. I vissa sammanhang t.ex. för att kunna beräkna fyllnadslön eller för att kunna göra ett timavdrag enligt mom. 3 anmärkning 4 ska dock deltidslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1

Månadslönen vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas enligt momentets formel oavsett om arbetstagaren är deltids- eller heltidsanställd.

Exempel 17:1

En heltidsanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 40 timmar) med en fast kontant lön på 16 000 kr per månad får partiell ledighet utan lön 10 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{40 - 10}{40} \times 16\,000 = 12\,000 \text{ kr}$$

Exempel 17:2

En deltidanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 30 timmar) med fast kontant lön på 15 000 kr per månad får partiell ledighet 5 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{30 - 5}{30} \times 15\,000 = 12\,500 \text{ kr}$$

Den månadslön, som framräknas utges med lika belopp per kalendermånad oavsett månadens längd och antalet sön-, helg- eller andra fridagar under månaden.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2

Om månadsavlönad arbetstagare inte utför arbete under hela månaden, ska lönen i stället beräknas som lön per kalenderdag. Sådan daglön är varierande kvotdelar

av månadslönen allt efter antalet kalenderdagar i månaden. Ledighet under dag i mars medför alltså för arbetstagaren lägre lönebortfall än en ledighetsdag i februari. Om anställningen omfattar endast del av kalendermånad, utges lön för de kalenderdagar i månaden som arbetstagaren har anställning. Detta oberoende av om anställningen påbörjas eller avslutas på arbetsdag eller fridag.

Mom. 3

Momentet behandlar hur lön ska beräknas för kalendermånad då arbetstagare varit helt eller partiellt ledig utan rätt till lön under del av månaden. Principen, den s.k. 1,40-regeln, är att varje ledighet utan rätt till lön oavsett omfattning (hel, halv, kvarts etc.) i löneberäkningshänseende får bära ”sin del” av fridagar som infaller under begränsningsperioden (jämför § 25 mom. 2).

1,40-regeln ska inte användas vid ledighet utan lön under hel kalendermånad. Lönebortfallet är då i stället hela månadslönen. Detta gäller även vid kombination av olika ledigheter utan rätt till lön under hel kalendermånad.

Vid kombination av ledighet med lön och ledighet utan lön under hel kalendermånad ska 1,40-regeln tillämpas.

Genom att antalet arbetsdagar som arbetstagaren varit ledig utan rätt till lön multipliceras med tillämplig kvot beräknas antalet kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta. Avrundning till helt tal ska inte göras, utan antalet kalenderdagar ska uttryckas med två decimaler. Vid beräkning av lön tillämpas därefter mom. 2.

Kvoten 1,40 gäller för arbetstagare i genomsnitt fem arbetsdagar per vecka. Talet 1,40 beräknas genom att antalet kalenderdagar i begränsningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna. För arbetstagare med femdagarsvecka alltså

$$\frac{\text{kalenderdagar per vecka}}{\text{arbetsdagar per vecka}} = \frac{7}{5} = 1,40$$

Motsvarande uträkning görs för arbetstagare med annan förläggning av ordinarie arbetstid. För en arbetstagare som arbetar t.ex. 13 arbetsdagar under fyra veckor (begränsningsperiod) gäller faktorn

$$\frac{\text{kalenderdagar under begränsningsperioden}}{\text{arbetsdagar under begränsningsperioden}} = \frac{28}{13} = 2,15$$

Faktorn ska beräknas med två decimaler. Uppkommer vid beräkningen fler decimaler ska dessa inte påverka faktorn.

Exempel 17:3

1,444 blir	1,44
1,445 ”	1,44
1,449 ”	1,44

I bilaga 1 till denna kommentar redovisas uträknade kalenderdagsfaktorer för arbetstidsförläggning med begränsningsperiod omfattande 1-16 veckor.

1,40-regeln kan belysas genom följande exempel.

Exempel 17:4

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag (kvot 1,40) och följande arbetsförhållanden.

21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	
söndag	måndag	tisdag	julafton	helgdag	helgdag	lördag	
arbetsfri	ledig utan lön	ledig utan lön	arbetsfri	arbetsfri	arbetsfri	arbetsfri	
28/12	29/12	30/12	31/12	1/1	2/1	3/1	4/1
söndag	måndag	tisdag	nyårsafton	helgdag	fredag	lördag	söndag
arbetsfri	ledig utan lön	ledig utan lön	arbetsfri	arbetsfri	ledig utan lön	arbetsfri	arbetsfri

1,40-regeln ska tillämpas per kalendermånad (avlöningsperioden). I löneberäkningshänseende ska ledigheten för december månad anses omfatta $4 \times 1,40 = 5,60$ kalenderdagar och för januari $1 \times 1,40 = 1,40$ kalenderdagar.

Vid beräkning av lönen används sedan reglerna i mom. 2.

Exempel 17:5

Arbetstagaren är halvtidsanställd med arbetstid måndag–fredag varannan vecka (faktor 2,80) och är ledig 25 % utan lön fem arbetsdagar under en månad med 31 kalenderdagar.

Ledigheten omfattar vid beräkning av månadslönen $5 \times 2,80 \times 0,25 = 3,50$ kalenderdagar. Månadslönen beräknas enligt mom. 2 och utges för $31 - 3,50 = 27,50$ kalenderdagar.

Exempel 17:6

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Arbetstagaren är ledig utan lön fr.o.m. 1:a dagen i månaden t.o.m. 30:e. Månaden har 31 kalenderdagar varav 22 är arbetsdagar. Faktorn är 1,40.

På grund av antalet arbetsdagar i månaden beräknas ledigheten omfatta $22 \times 1,40 = 30,80$ kalenderdagar. Eftersom månaden består av 31 kalenderdagar ska 0,20 daglöner betalas ut oavsett om den 31:a är arbetsfri eller inte.

Exempel 17:7

Arbetstagaren är halvtidsanställd med arbetstid måndag–fredag varannan vecka (faktor 2,80) och är ledig utan lön fr.o.m. 1:a dagen i månaden t.o.m. 30:e i en 31-dagarsmånad. Under ledighetsperioden skulle arbetstagaren arbetat 12 arbetspass om denne inte varit ledig.

Ledigheten beräknas omfatta $12 \times 2,80 = 33,60$ kalenderdagar. Eftersom månaden består av 31 kalenderdagar uppstår en skuld på 2,60 daglöner som ska regleras vid senare utbetalningstillfälle.

I anmärkningarna 2-4 anges vissa slag av ledigheter där annan faktor/löneberäkningsmetodik än 1,40-regeln ska tillämpas.

För tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren betalar sjuklön enligt lagen om sjuklön eller då dagberäknad sjukpenning utges ska ledighet på grund av sjukdom under del av månad beräknas enligt 1,40-regeln. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges ska ledigheten inte beräknas med faktor. Motsvarande gäller vid sjukledighet som påbörjas under semesterledighet. Sammanlagd sådan ledighet under del av månad ska i stället anses omfatta samtliga kalenderdagar av ledigheten enligt anmärkning 2.

Ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 ska inte beräknas med faktor. Sådan ledighet ska i stället anses omfatta ledighetens samtliga kalenderdagar med dagpenning enligt anmärkning 3.

Exempel 17:8

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Arbetstagaren är ledig med dagpenning måndag–fredag i en månad med 30 kalenderdagar. Ledigheten omfattar vid beräkning av månadslönen 5,00 kalenderdagar. Månadslönen beräknas därefter enligt mom. 2 och utges med daglönen för 25,00 kalenderdagar. Lön för lördag–söndag efter ledigheten utges därmed av arbetsgivaren.

Vid annan ledighet enligt § 30 ska ledigheten beräknas enligt § 17 mom. 3 (1,40-regeln).

Vid beräkning av lönen för månad då arbetstagaren varit ledig under del av enstaka dag ska ledigheten inte beräknas, utan löneavdrag ska i stället göras. För varje frånvarotimme oavsett antalet timmar som skulle ha gjorts under aktuell dag görs löneavdrag med $1/165$ av månadslönen. Månadslönen för deltidsanställd uppräknas, genom att den delas med sysselsättningsgraden till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid enligt anmärkning 4.

Löneavdraget får inte överstiga ”avdraget” för ledighet utan rätt till lön under hel arbetsdag om mom. 3 tillämpas (1,40 regeln).

Denna anmärkning gäller inte vid ledighet på grund av sjukdom eller vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6

Genom lokal överenskommelse kan timavdrag tillämpas i stället för beräkning med hjälp av 1,40-regeln enligt mom. 3, 1,40-regeln. Sådan överenskommelse ska inte enligt de centrala parternas uppfattning träffas, då Försäkringskassan utger kalenderdagsberäknad ersättning.

Lokal överenskommelse kan avgränsas till viss typ av ledighet, exempelvis sjukdom under sjuklöneperiod och tillfällig föräldrapenning.

Den i momentet angivna formeln för beräkning av löneberäkning ska tillämpas för att undvika över- respektive underkompensation.

§ 18 Uppehållsanställning

Bestämmelsen tillämpas för anställning med uppehåll. Anställning med uppehåll förekommer framför allt för vissa arbetstagare som har sitt arbete knutet till den obligatoriska skolans verksamhet eller har med denna likartad indelning av verksamhetsåret.

För lärare vars uppgift är undervisning förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan gäller inte denna bestämmelse utan deras anställningsvillkor följer istället av Bilaga M till AB.

Inledande bestämmelser

Mom. 1

Bestämmelserna om uppehållsanställning gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare gäller bestämmelserna bara om anställningen avser minst en hel termin. Arbetstagare som på grund av dessa kriterier inte omfattas av bestämmelsen får lön och semester enligt avtalets bestämmelser i övrigt.

Exempel 18:1

Arbetstagaren får en visstidsanställning från och med höstterminens start 18 augusti till och med terminens slut 20 december. I detta fall gäller bestämmelsen för uppehållsanställning. Den gäller däremot inte om anställningen börjar efter höstterminens start, t.ex. 25 augusti. För en arbetstagare som anställs för tiden 1 september–31 mars gäller inte heller bestämmelsen, eftersom det inte är fråga om hel termin. Om arbetstagaren under vårterminen får förlängd anställning till terminens slut, ska inte heller bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas. Det följer av att anställningen vid förlängningen inte avsåg hel termin. Om däremot förlängningen till vårterminens slut görs före vårterminens början, ska bestämmelsen för uppehållsanställning tillämpas för vårterminen. Det ska alltså inte göras någon retroaktiv omreglering från anställningens början 1 september.

Några andra uppehåll än vinter- och sommaruppehåll får inte förekomma (AD 1986 nr 69).

Lönebestämmelser

Mom. 2

Konstruktionen med uppehållslön innebär att lön som intjänats under arbetsåret fördelas och utbetalas under hela verksamhetsåret. Arbetsåret är den tid av verk-

samhetsåret som inte är vinter- eller sommaruppehåll. Under arbetsåret är arbetstagaren arbetsskyldig även under lov som exempelvis sport- och påsklov (AD 1981 nr 14). Beviljas ledighet under sådan tid görs löneberäkning enligt § 17.

Med utgångspunkt i det fastställda antalet kalenderdagar under arbetsåret ger tabellen i momentet den uppehållslönefaktor som ska gälla.

Faktorn ska höjas med 0,03 från och med arbetsårets början det kalenderår som arbetstagaren fyller 40 år. Om faktorn då överstiger 1,00 ska omreglering till semesteranställning göras.

Överenskommen lön för anställning med semester multipliceras (nedräknas) med tillämplig uppehållslönefaktor. Det erhållna beloppet är lönen för uppehållsanställningen.

Alternativt kan överenskommelse göras om fast kontant lön för uppehållsanställningen där hänsyn redan tagits till arbetsårets omfattning. Lönebeloppet ska då inte multipliceras med uppehållslönefaktor i löneberäkningen.

Om uppehållslönen beräknas enligt mom. 5 punkt b) och/eller c) ska lönen för uppehållsanställningen multipliceras med jämförelsetal/genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt dessa punkter. Se vidare exempel under mom. 5.

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

Mom. 3

Uppehållslön utges under sommaruppehållet. Under arbetsåret och vinteruppehållet utges lön eller lön under ledighet.

Mom. 4

Uppehållslönen påverkas om arbetstagaren får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan ersättning utges. För sådan tid under sommaruppehållet utges inte sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7, rehabiliteringstillägg enligt § 28 mom. 12 respektive ersättning enligt § 29 mom. 2. Arbetstagaren behåller hela uppehållslönen under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet och därefter 20 % av uppehållslönen.

För sjuklöneperiod enligt SjLL som infaller under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet, ska sjuklön beräknas på uppehållslönen. Sådan sjuklön kalenderdagsberäknas, dvs. varje kalenderdag i sjuklöneperioden utöver karensdagen är dag med sjuklön. Sjuklönen utges utöver uppehållslönen, dvs. arbetstagaren behåller uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar före sommaruppehållets början och fortsätter in under sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa och fortsätter att löpa även under sommaruppehållet.

För sjukdomsfall som inträffar under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa från och med första dagen som arbetstagaren skulle ha arbetat under en motsvarande tidsperiod av arbetsåret. En på ett sådant sätt inledd sjuklöneperiod fortsätter att löpa även under tid efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet. För den tiden utges inte sjuklön, utan arbetstagaren behåller uppehållslönen. Om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperioden och sjukpenning utges behåller arbetstagaren 20 % av uppehållslönen.

För sjukdomsfall som inträffar efter de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet börjar en sjuklöneperiod att löpa först från och med första arbetsdagen efter sommaruppehållets slut. Detta följer av att en sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren inte avhåller sig från arbete åt arbetsgivaren.

Mom. 5

Upphållslön beräknas och utges enligt samma grunder som lön om arbetstagaren varit anställd under hela arbetsåret och då endast varit ledig eller frånvarande på sätt som anges i a).

Har frånvaron varit av mer omfattande slag eller om arbetstagaren anställts eller slutat under verksamhetsåret beräknas uppehållslönen enligt b) och eventuellt c).

Arbetstagare som är ledig utan lön hela arbetsåret har rätt till uppehållslön endast om semesterlönegrundande frånvaro finns under arbetsåret.

Under punkten a) i momentet anges att ledighet som är semesterlönegrundande frånvaro enligt § 27 mom. 14 och ledighet under vilken arbetstagaren får lön motsvarande lägst 40 % av den för heltidsanställd utgående lönen ska inte påverka arbetstagarens rätt att under sommaruppehållet få hel uppehållslön. Detta gäller även ledighet utan avlöningsförmåner under sammanlagt högst 30 hela kalenderdagar. Semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till § 27 mom. 14.

Under punkten b) i momentet anges att om ledigheten är längre än vad som sägs i a) eller anställningen inte omfattar hela arbetsåret ska uppehållslönen beräknas enligt denna punkt. Då tjänas uppehållslön in under de kalenderdagar som arbetstagaren utför arbete inklusive mellanliggande fridagar, varit frånvarande enligt a) ovan, kalenderdagar med lön under vinteruppehållet och ledighet utan avlöningsförmåner under högst 30 hela kalenderdagar.

Arbetstagare, som är ledig under vinteruppehållet av anledning som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, förbrukar semesterlönegrundande dagar. Om arbetstagaren t.ex. är föräldraledig och får föräldrapenning under tiden 1 november–31 mars, är frånvaron efter 120 kalenderdagar dvs. under mars månad inte uppehållslönegrundande.

För att kunna beräkna uppehållslönen måste följande uppgifter finnas

- arbetsårets längd i kalenderdagar,
- arbetsårets början (på hösten) för både innevarande och följande arbetsår,
- arbetsårets slut (på våren),
- vinteruppehållet, och
- antalet kalenderdagar som arbetstagaren har
 - utfört arbete, inklusive mellanliggande fridagar,
 - haft semesterlönegrundande frånvaro enligt § 27 mom. 14,
 - varit ledig utan avlöningsförmåner, högst 30 hela kalenderdagar,
 - fått lön under vinteruppehållet.

Om tidpunkterna för arbetsårets slut respektive kommande arbetsårs början inte är kända vid beräkningstillfället görs, för arbetstagare som slutar sin anställning under pågående arbetsår, beräkningen utifrån de tidpunkter som gällde föregående år. Bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 18:2

Arbetstagaren är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8-18/12, 7/1-16/6	282
Vinteruppehåll	19/12-6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	17/6-19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

Arbetstagaren har under verksamhetsåret varit

		Kalenderdagar
ledig med föräldrapenning	25/8-11/12, 1/5-12/6	152
ledig för studier, utan lön	12/1-6/4	85

Uppehållslönegrundande tid

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8-24/8	5
	12/12-18/12	7
	7/1-11/1	5
	7/4-30/4	24
	13/6-16/6	<u>4</u>
		45
ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande		
ledighet med föräldrapenning, högst 120 kalenderdagar		120
”30-dagars regeln” – ledighet för studier utan lön, högst 30 kalenderdagar		30
vinteruppehåll med lön	19/12-6/1	<u>19</u>
		214

$$\text{Jämförelsetal} = \frac{214}{301} = 0,711$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 18 000 kr.
Arbetstagaren är 35 år.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x månadslönen för motsvarande anställning med semester delad med antalet kalenderdagar i månaden x uppehållslönefaktorn x jämförelsetalet.

Uppehållslönefaktorn är 0,88 vid ett arbetsår på 282 kalenderdagar.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{18\,000}{30} \times 0,88 \times 0,711 = 5\,255,71 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 11\,262,24 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{18\,000}{31} \times 0,88 \times 0,711 = 6\,902,66 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 19 896 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2009) som då är gränsen för uppehållstillägg enligt mom. 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar (0,711 x 25 = 17,775, vilket höjs till 18) med 1 564,70 kr enligt följande beräkning

$$18 \times 5,21 \% \times (19\,896 \times 0,88 - 18\,000 \times 0,88) = 1\,564,70 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen är 16 500 kr.

Uppehållslön = antalet kalenderdagar per månad under uppehållet x arbetstagarens fasta kontanta lön delad med antalet kalenderdagar i månaden x jämförelsetalet.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 5\,474,70 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,711 = 11\,731,50 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,711 = 7\,190,27 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 19 896 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2009) som då är gränsen för uppehållstillägg enligt mom. 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 18 dagar.

$$18 \times 5,21 \% \times (19\,896 \times 0,88 - 16\,500 \times 0,88) = 2\,802,60 \text{ kr}$$

c) Om arbetstagaren återgår i arbete 13/12 i stället för 12/12 utges inte lön under vinteruppehållet till och med 31/12. Antalet dagar med lön under vinteruppehållet blir på

$$\text{grund av "7-dagarsregeln" } 6 \left(\frac{1}{1} - \frac{6}{1} \right) \text{ och jämförelsetalet blir } \frac{201}{301} = 0,668$$

(Se kommentar till mom. 7)

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,668 = 5\,143,60 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 11\,022 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,668 = 6\,755,42 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 19 896 kr x 0,88 (uppehållet sommaren 2009) som då är gränsen för uppehållstillägg enligt mom. 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges även uppehållslönetillägg för 17 dagar (0,668 x 25 = 16,7, vilket höjs till 17) med 2 646,90 kr enligt följande beräkning

$$17 \times 5,21 \% \times (19\,896 \times 0,88 - 16\,500 \times 0,88) = 2\,646,90 \text{ kr}$$

Exempel 18:3

Arbetstagaren, som är 45 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag. Arbetstagaren är endast anställd under höstterminen. Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kr.

		Kalenderdagar
Arbetsår	20/8-18/12, 7/1-16/6	282
Vinteruppehåll	19/12-6/1	<u>19</u>
		301

Uppehållslönegrundande dagar

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8-18/12	121
vinteruppehåll med lön (mom. 7)	19/12-31/12	<u>13</u>
		134

$$\text{Jämförelsetal} \quad \frac{134}{301} = 0,445$$

$$\text{Uppehållslönefaktorn} = 0,88 + 0,03 = 0,91 \text{ (p.g.a. arbetstagarens ålder)}$$

Uppehållslön

juni	$14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,91 \times 0,445 = 4\,157,49$ kr
juli	$31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 8\,908,90$ kr
augusti	$19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,91 \times 0,445 = 5\,460,30$ kr

Eftersom tidpunkten för höstterminens start nästa verksamhetsår inte är känd görs beräkningen utifrån vad som gällde föregående år. Uppehållslönen i ovanstående exempel ska betalas ut snarast efter att arbetstagaren slutat.

Punkten c) i momentet innehåller bestämmelser om beräkning av uppehållslön vid ändrad sysselsättningsgrad och vid partiell ledighet utan avlöningsförmåner. Innebörden av bestämmelsen kan belysas med följande exempel.

Exempel 18:4

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar	
Arbetsår	282 kalenderdagar	11/8-18/12, 7/1-7/6	282
Vinteruppehåll		19/12-6/1	<u>19</u>
			301

Arbetstagaren har under arbetsåret fått förändrad sysselsättningsgrad enligt följande

Tidsperiod arbets- året och vinter- uppehållet	Arbets- tid/dag	Sysselsättnings- grad	Kalenderdagar
11/8-30/11	5 tim	$\frac{5}{8}$ (0,625)	112
1/12-28/2	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,00)	90
1/3-7/6	7 tim	$\frac{7}{8}$ (0,875)	99
			<u>301</u>

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{5}{8} \times \frac{112}{301} \right) + \left(\frac{8}{8} \times \frac{90}{301} \right) + \left(\frac{7}{8} \times \frac{99}{301} \right) = 0,820$$

a) Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 16 500 kr när arbetstagaren arbetar heltid.

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 23 \times \frac{16\,500}{30} \times 0,88 \times 0,820 = 9\,128,24 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,88 \times 0,820 = 11\,906,40 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 10 \times \frac{16\,500}{31} \times 0,88 \times 0,820 = 3\,840,77 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 19 896 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2009) som då är gränsen för uppehållstillägg enligt mom. 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar med 3 191,85 kr enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (19\,896 \times 0,88 \times 0,820 - 0,875 \times 16\,500 \times 0,88 \times \frac{0,820}{0,875}) = 3\,191,85 \text{ kr}$$

b) Arbetstagarens fasta kontanta lön i uppehållsanställningen har under verksamhetsåret varit

$$11/8-30/11 \quad 9\,100 \text{ kr}$$

$$1/12-28/2 \quad 15\,400 \text{ kr}$$

$$1/3-7/6 \quad 13\,900 \text{ kr}$$

Med sysselsättningsgraden 7/8 (0,875) får arbetstagaren 13 900 kr, vilket vid uppehållslöneberäkningen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd, dvs. lönebeloppet delas med sysselsättningsgraden.

$$\frac{13\,900}{0,875} = 15\,885,71 \text{ kr}$$

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 23 \times \frac{15\,885,71}{30} \times 0,820 = 9\,986,82 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{15\,885,71}{31} \times 0,820 = 13\,026,28 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 10 \times \frac{15\,885,71}{31} \times 0,820 = 4\,202,03 \text{ kr}$$

Uppehållslönetillägg

Arbetstagarens lön understiger det belopp, i detta exempel 19 896 kr x 0,88 x 0,820 (uppehållet sommaren 2009) som då är gränsen för uppehållstillägg enligt mom. 10. Vid löneutbetalningstillfället i juni utges därför även uppehållslönetillägg för 25 dagar enligt följande beräkning

$$25 \times 5,21 \% \times (19\,896 \times 0,88 \times 0,820 - 13\,900 \times \frac{0,820}{0,875}) = 1\,733,20 \text{ kr}$$

Exempel 18:5

Arbetstagaren, som är 35 år, är uppehållsanställd på heltid och arbetar måndag–fredag.

		Kalenderdagar
Arbetsår 282 kalenderdagar	20/8-18/12, 7/1-16/6	282
Vinteruppehåll	19/12-6/1	<u>19</u>
		301
Sommaruppehåll	15/6-19/8	<u>64</u>
		365

Nytt arbetsår från och med 20/8.

I både exempel a) och b) har arbetstagaren fått ledighet under $(109 + 47) = 156$ kalenderdagar. Enda skillnaden i förutsättningarna är att i exempel a) är 109 dagar med hel föräldrapenning och 47 med halv föräldrapenning och i exempel b) tvärtom. Denna skillnad i förutsättningarna gör att det i exempel b), till skillnad från exempel a), blir aktuellt att beräkna jämförelsetal enligt mom. 5 punkt b).

Arbetstagarens lön för motsvarande anställning med semester är 22 000 kr.

a) Arbetstagaren är under verksamhetsåret

		Kalenderdagar	
ledig med hel föräldrapenning	25/8-11/12	109	
ledig med halv föräldrapenning	1/5-16/6	47	
Tidsperiod av arbets- året och vinter- uppehållet	Arbetstid/dag	Sysselsätt- ningsgrad	Kalenderdagar
20/8-11/5	8 tim	$\frac{8}{8}$ (1,0)	265
12/5	4 tim	$\frac{4}{8}$ (0,5)	36
			<u>301</u>

12/5-16/6 är partiell ledighet utan avlöningsförmåner och är inte semesterlönegrundande.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

$$\left(\frac{8}{8} \times \frac{265}{301} \right) + \left(\frac{4}{8} \times \frac{36}{101} \right) = 0,940$$

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,88 \times 0,940 = 8\,492,59 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,940 = 18\,198,40 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,940 = 11\,153,86 \text{ kr}$$

b) Arbetstagaren har under verksamhetsåret fått

		Kalenderdagar
ledigt med halv föräldrapenning	25/8-11/12	109
ledigt med hel föräldrapenning	1/5-16/6	47

Uppehållsgrundande tid

		Kalenderdagar
arbetad tid inklusive mellanliggande fridagar	20/8-18/12	
	7/1-30/4	235
hel ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande 1/5-11/5 (120 - 109 = 11)		11
”30-dagars regeln”	12/5-10/6	30
vinteruppehåll med lön	19/12-6/1	<u>19</u>
		295

$$\text{Jämförelsetal} \quad \frac{295}{301} = 0,980$$

Uppehållslön

$$\text{juni} \quad 14 \times \frac{22\,000}{30} \times 0,88 \times 0,980 = 8\,853,97 \text{ kr}$$

$$\text{juli} \quad 31 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,980 = 18\,972,80 \text{ kr}$$

$$\text{augusti} \quad 19 \times \frac{22\,000}{31} \times 0,88 \times 0,980 = 11\,628,49 \text{ kr}$$

Mom. 6

Om tidpunkten för sommaruppehållets början respektive slut inte är kända vid beräkning av uppehållslönen ska de tidpunkter som senast gällde vara utgångspunkt för beräkningen. Se vidare exempel i kommentar till mom. 5.

Med hänsyn till bl.a. uppehållslönesystemets uppbyggnad bör arbetstagare börja anställning med uppehåll vid verksamhetsårets början. Om anställningen börjar under sommaruppehållet utges ingen uppehållslön eftersom den är bunden till förhållanden under det arbetsår som föregått sommaruppehållet.

Mom. 7

Om arbetstagare, som varit anställd från arbetsårets början, slutar under vinteruppehållet fastställs sista anställningsdagen till den 31 december. På motsvarande sätt fastställs anställningens början till den 1 januari för arbetstagare som börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut.

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning, såväl hel som partiell ledighet, har rätt till lön under vinteruppehållet om arbetstagaren återgår i arbete senast 7:e kalenderdagen före vinteruppehållets början. Om vinteruppehållet t.ex. omfattar tiden 21/12-6/1 och arbetstagaren återgår i arbete senast den 14/12 får arbetstagaren lön under hela vinteruppehållet oavsett om denne arbetar efter vinteruppehållet eller inte (AD 1985 nr 30). Är arbetstagaren ledig för vård av barn eller utbildning fram till vinteruppehållets början och återgår i arbete efter vinteruppehållet utges lön från och med den 1 januari. Om ledigheten omfattar tid omedelbart före och efter vinteruppehållet utges inte någon lön under vinteruppehållet.

Om lön inte ska utges under vinteruppehållet görs inte löneberäkning som vid ledighet utan lön enligt § 17 mom. 3 (1,40-regeln). I stället görs löneberäkning enligt § 17 mom. 2 med det antal daglöner som svarar mot det antal kalenderdagar som arbetstagaren ska ha lön (1,00-regeln) eftersom det är fråga om arbetsfria dagar.

Mom. 8

Vid övergång från anställning med semester till anställning med uppehåll eller tvärtom hanteras detta i förmånshänseende som om den tidigare anställningen upphört och arbetstagaren börjat ny anställning. Intjänad inte utbetald semesterersättning respektive uppehållslön betalas alltså ut vid övergången.

Utbetalning av uppehållslön

Mom. 9

I momentet anges hur uppehållslönen ska betalas ut.

Semesterbestämmelser

Mom. 10

Upphållslönen får inte bli mindre än den semesterlön som skulle ha utgetts enligt semesterlagen/avtalet.

Verksamhetsåret är intjänandeår i semesterhänseende och semesterledigheten anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet.

Arbetstagare som inte kunnat få semesterledighet på grund av semesterlönegrundande frånvaro kan få obetald ledighet (löneberäkning görs då enligt 1,40-regeln) förlagd till arbetsåret. För att få ledigheten förlagd under arbetsåret krävs att framställning om detta görs utan dröjsmål och att ledigheten inte varit möjlig att förlägga till annan tid.

Arbetstagare med uppehållsansättning har inte rätt att spara semesterdagar, omvandla semesterdag till timmar eller spara som semestertimmar.

I stället för semesterlönstillägg utges uppehållslönstillägg (se exempel 18:2 och 18:4).

Övriga bestämmelser

Mom. 11

För uppehållsanställd arbetstagare inräknas ledighet för semester med 35 kalenderdagar vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF).

Sådana arbetstagare ska beräkna sin årsarbetstid, för att anmäla till Försäkringskassan, genom att multiplicera antalet arbetsdagar i en normal arbetsvecka utan helgdag med antalet arbetsveckor under verksamhetsåret (= antalet kalenderdagar under arbetsåret delat med 7). Till detta tal läggs 35, som motsvarar semester. Vid beräkningen avrundas antalet årsarbetsdagar till närmaste hela antal, varvid halv dag avrundas uppåt.

Exempelvis $\frac{282}{7} \times 5 + 35$ (vid heltid eller deltid 5 dagar i veckan och 282 kalenderdagar under arbetsåret) = 236 årsarbetsdagar

Genom att dela 365 med antal årsarbetsdagar (exempelvis $\frac{365}{236} = 1,54$)

bestäms den faktor som antalet i ledigheten ingående arbetsdagar ska multipliceras med för beräkning av ledighetens omfattning vid löneberäkning enligt § 17 mom. 3 vid ledighet under sjuköneperiod med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning.

Mom. 12

Arbetstagare som varit anställd hel termin har rätt att tillgodoräkna sig 6 månader i företrädesrättshänseende enligt LAS.

Om arbetstagare med stöd av bestämmelsen fått tillgodoräkna 6 månader för anställning hel termin och anställningen därefter fortsätter får arbetstagaren tillgodoräkna sig ytterligare tid först sedan denne faktiskt arbetat 6 månader.

§ 19 Samordningsbestämmelser

Samordning (minskning) av arbetstagarens avlöningsförmåner regleras i denna bestämmelse. Det innebär att arbetsgivaren gör ett avdrag, samordningsavdrag, med viss ersättning som arbetstagaren får eller skulle ha fått.

Principen är att arbetstagaren ska få avdrag enligt dessa punkter för den ersättning denne har fått bara om ersättningen är avsedd att vara kompensation för förlorade arbetsinkomster och alltså har funktion av ersättning för minskad arbetsförmåga.

Utgångspunkt för bestämmelserna är dels att en arbetsgivare inte ska utge ”dubbla förmåner” till en arbetstagare, dels att en arbetstagare inte ska ha lön och pensionsförmån samtidigt om inte pensionen är ett komplement till lönen.

Mom. 1

Ersättning en arbetstagare kan få via socialförsäkring och liknande, försäkring som tecknats av arbetsgivaren samt medförda pensionsrätter av olika slag samordnas om annat inte framgår nedan eller av mom. 2. Samordning ska dock inte göras med sjukersättning för personer som arbetar med vilande sjukersättning eller bibehållen rätt till sjukersättning. Då ersättning enligt punkterna a)-e) samordnas med avlöningsförmånerna ändras begreppet ”avlöningsförmån” (jämför § 15). Med avlöningsförmån avses då den del som återstår efter samordning.

Med pensionsrätt enligt c) och d) avses egenpension som utges enligt pensionsbestämmelser för kommunala arbetstagare eller förtroendevalda samt sådan egenpension på grund av annan anställning, som enligt pensionsbestämmelserna ska samordnas med arbetstagarens pensionsrätt hos arbetsgivaren.

Om pensionen avser egenpension enligt kommunalt pensionsavtal görs alltid samordning mellan avlöningsförmån och pensionsförmån och då bara med den del som avser kompletteringspension enligt PA-KL eller äldre pensionsbestämmelser. Bestämmelsen medger alltså inte samordning med allmän pension (inkomstpension, premiepension och garantipension) i form av ålderspension. Samordning ska inte göras då samordning sker på annat sätt, exempelvis enligt reglerna i PA-KL § 10 mom. 4 (visstidspension) samt § 12 mom. 4 (garantipension), PFA 01 § 21 mom. 1, PFA 98 § 22 mom. 1, KAP-KL § 31 e) och § 36 mom. 1 (samordningsbestämmelser).

För samordning med egenpensionsförmån, som utges enligt andra pensionsbestämmelser än de som gäller för kommunala arbetstagare eller förtroendevalda, på grund av tidigare statlig eller privat anställning, bör följande noteras. Enligt KAP-KL § 1 mom. 1 samt enligt Central lokal protokollsanteckning till

KAP-KL punkt 8, punkt 13-17 kan KAP-KL eller äldre pensionsbestämmelser (PFA, PA-KL, PAK/LPAK) inte bli gällande för arbetstagare, som vid anställningens början redan får egenpension. Det finns inte heller grund för att minska avlöningsförmånerna enligt denna bestämmelse. Om arbetsgivaren ändå ger arbetstagaren pensionsrätt enligt KAP-KL ska samordning göras mellan avlöningsförmån och särskild avtalspension.

I punkt e) avses ersättningar från annan än arbetsgivaren för olycksfall, skada eller sjukdom, som ska anmälas enligt § 37.

För samordning med arbetsinkomst från annan arbetsgivare, se § 25 mom. 5 och kommentar till den bestämmelsen.

Arbetsgivaren kan besluta om undantag från samordning.

Mom. 2

Kostnadsersättningar och ersättningar som kan sägas vara komplement till lön dvs. är avsedda att täcka en inkomstförlust ska inte samordnas. Exempel på detta är arbetsskadelivränta.

Ersättningar enligt AGS-KL och TFA-KL är alltid undantagna från samordning.

Om pensionsförmån redan samordnats med förvärvsinkomst enligt gällande regler i kommunala pensionsbestämmelser sker ingen ytterligare samordning.

Mom. 3

För att arbetsgivaren ska ha möjlighet att samordna har arbetstagaren en skyldighet att uppge sådan ersättning/förmån som kan ligga till grund för samordning enligt mom. 1, exempelvis socialförsäkringsförmån såsom sjukpenning eller sjukersättning. Sådan uppgift kan lämnas genom att den anställde uppvisar utbetalningsavi från Försäkringskassan.

§ 20 Övertid m.m.

Av § 6 mom. 1 framgår att arbetstagaren är skyldig att arbeta utöver fastställd arbetstid, se även kommentar till § 6.

Övertidsarbete får beordras endast när behov finns och bör om det är lämpligt och möjligt fördelas jämnt mellan arbetstagarna.

I HÖK med Vårdförbundet finns en Central och lokal protokollsanteckning med följande lydelse.

”Utöver vad som följer av bestämmelserna i AB, får med enskild arbetstagare träffas överenskommelse om avvikelse från §§ 20-24. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal binder dock inte enskild arbetstagare i den del villkoren ingår i ovan träffad enskild överenskommelse”.

Denna protokollsanteckning innebär att enskild arbetstagare och arbetsgivare får träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för de särskilda ersättningsarna enligt §§ 20-24 kan ersättas på annat sätt. Det är också möjligt att begränsa överenskommelsen till att bara omfatta ersättningsnivåerna och/eller tidsgränserna enligt dessa bestämmelser.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Arbetstagare som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om avvikelse från §§ 20-24 kommer dock inte att omfattas av det lokala kollektivavtalet i de delar som den enskilda överenskommelsen omfattar.

Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Möjligheterna att genom överenskommelse med enskild arbetstagare eller genom kollektivavtal göra avvikelser från avtalet för övriga arbetstagare behandlas under mom. 6.

Heltid

Mom. 1

Kompensation för övertidsarbete enligt mom. 2 utges under de i mom. 1 angivna förutsättningarna, vilka samtliga ska vara uppfyllda för att kompensation ska kunna utges.

- Arbetstagaren ska vara heltidsanställd.

- Reglerna gäller både för månads- och timavlönade arbetstagare. Särskilda regler gäller för deltidsanställd arbetstagare (se mom. 3).
- Arbetstagaren ska inte vara undantagen från rätt till kompensation för övertidsarbete.
- Arbetstagare ska ha en enligt avtal fastställd ordinarie arbetstid och utföra arbete på tid som överstiger denna.

Vid beräkning om den fastställda arbetstiden fullgjorts ska som fullgjord arbetstid under begränsningsperioden räknas även sådan tid av den ordinarie arbetstiden, då arbetstagaren varit ledig eller haft semester.

Förekommer olika arbetstid under olika delar av året, ska den i mom. 2 upptagna tvåtimmarsregeln vid olika arbetstid under olika delar av året tillämpas enligt sin ordalydelse på den för respektive period fastställda ordinarie arbetstiden.

- Övertidsarbetet ska beordras på förhand eller, om det inte kunnat ske, vara godkänt av behörig överordnad i efterhand.

Observera att övertidsarbetet som huvudregel ska vara beordrat på förhand. Efterhandsgodkännande ska endast förekomma undantagsvis och då bara i de fall där beordrande i förväg inte kunnat ske.

Beordranden i förväg av mer generell innebörd bör inte accepteras, utan beordrandet ska avse viss bestämd arbetsuppgift och arbetet ska utföras på anvisad tid. I den mån det är möjligt utan att strida mot arbetsgivarens intressen, bör rimliga önskemål från arbetstagarens sida om när arbetet ska utföras accepteras av arbetsgivaren.

Det är arbetsledningen som avgör om och när övertidsarbetet ska utföras. Det vill säga om det ska utföras i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden eller vid annan tidpunkt.

Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Om det inte varit möjligt ska meddelande i stället lämnas så snart behovet av övertidsarbetet kan överblickas.

Även om meddelandet lämnas senare än fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut gäller arbetstagarens allmänna skyldighet att arbeta utöver fastställd ordinarie arbetstid.

Beloppen för kontant ersättning för övertidsarbete framgår av mom. 4.

Förvaltningschefer (motsvarande) är generellt undantagna från rätt till kompensation för övertidsarbete.

I tredje stycket behandlas specialfallet att en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i den överordnades ställe. I sådana fall utges övertidskompensation endast om den överordnade också har rätt till det. Om t.ex. en vice brandchef (rätt till övertidskompensation) arbetar som brandchef (inte rätt till övertidskompensation) och under arbetet som brandchef måste utföra visst övertidsarbete utges inte kompensation enligt mom. 2.

Mom. 2

Tvåtimmarsregeln i momentets första och andra stycke innebär, att endast övertidsarbete, som ligger inom tvåtimmarszonen före respektive efter ordinarie arbetstid för dygnet, är enkel övertid. All annan övertid är kvalificerad.

I vissa fall ska dock övertidsarbete, utfört inom tvåtimmarszonen, anses som kvalificerad övertid. Detta gäller i följande fall

- Då övertidsarbetet utförts under samma dygn såväl före som efter den ordinarie arbetstiden och det sammanlagda övertidsarbetet uppgår till mer än två timmar. Övertidsarbete utöver två timmar anses då som kvalificerad övertid.
- Övertidsarbete som påbörjas före kl. 05.00 ska anses som kvalificerad övertid även om arbetet fortsätter in i tvåtimmarszonen före den ordinarie arbetstidens början. Fortsätter övertidsarbetet även efter den ordinarie arbetstidens slut är det enkel övertid inom tvåtimmarszonen.
- Av övertidsarbete som pågår från den ordinarie arbetstidens slut ena dagen till den ordinarie arbetstidens början nästa dag är övertidsarbetet under tvåtimmarszonen efter ordinarie arbetstidens slut den första dagen enkel övertid medan resten är kvalificerad övertid.

I en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Svenska Kommunalarbetsförbundet anges följande

”För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommit, följande gälla om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller

inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare, som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimisättning vid övertidsarbete”.

Exempel 20:1

	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a)	08.00-17.00	06.00-08.00 17.00-18.00	06.00-08.00 17.00-18.00	enkel övertid kval. övertid
b)	08.00-17.00	17.00-08.00	17.00-19.00 19.00-08.00	enkel övertid kval. övertid

Beordrat och utfört övertidsarbete på fridag ska för heltidsarbetande alltid anses utfört på övertid. Med fridag avses här såväl fridag i schema som exempelvis arbetsfri lördag.

Påbörjad halvtimme av övertidsarbetet ska anses som utförd halvtimme. Regeln om påbörjad halvtimme innebär att det totala övertidsarbetet vid övertidstillfället ska avrundas till hel eller halv timme räknat från övertidsarbetets början. Den ”extra tid” som uppkommer genom avrundning ska alltid anses förlagd till den sista delen av övertidsarbetet. Övertiden fördelas i ersättningshänseende på enkel respektive kvalificerad övertid allt efter hur övertiden faktiskt har infallit i förhållande till tvåtimmarszonerna. Däremot ska beräkning av arbetstid enligt ATL alltid vara fullgjord arbetstid vilket innebär att det faktiskt är fullgjord arbetstid som ska registreras i övertidsjournalen.

Exempel 20:2

	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a)	08.00-16.45	18.30-20.00	18.30-18.45 18.45-20.00	15 min enkel övertid 1 tim 15 min kval. övertid
b)	08.00-16.45	18.00-22.45	18.00-18.45 18.45-23.00	45 min enkel övertid 4 tim 15 min kval. övertid

I a) blir den totala tiden under vilken övertidsarbete utförts 1 tim 30 min. Eftersom den sammanräknade övertiden vid detta övertidstillfälle blir jämn halvtimme görs ingen avrundning.

I b) blir den totala tiden under vilken övertidsarbete utförts 4 tim 45 min. Eftersom den sammanräknade övertiden vid detta övertidstillfälle inte blir jämn halvtimme måste av-

rundning göras. Avrundningen görs på den tid som kommer sist under övertidsarbetet.

Ibland uppkommer diskussion om utfört övertidsarbete ska kompenseras med kontant ersättning eller ledighet.

Arbetsgivaren kan inte, med stöd av arbetsledningsrätten, kräva att arbetstagaren ska vara ledig från arbete under ordinarie arbetstid mot sin vilja. Däremot kan arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten motsätta sig att övertidsarbete kompenseras med ledighet.

Slutsatsen blir att varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har någon rätt att ensam avgöra i vilken form övertidskompensation ska utges. Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan framtvinga kompensation i form av kontant ersättning genom att någon av dem motsätter sig kompensation i form av ledighet (AD 1995 nr 112).

Deltid

Mom. 3

Momentet gäller i sin helhet endast deltidsanställd arbetstagare.

För att deltidsanställd arbetstagare ska få kompensation för övertidsarbete krävs att arbetstagaren utfört arbete motsvarande den tid som heltidsanställd arbetstagare ska göra för att få rätt till övertidskompensation. Till dess heltidsmålet för begränsningsperioden har fullgjorts utges fyllnadslön enligt bestämmelserna i mom. 4 för arbete utöver för deltidsanställningen fastställd arbetstid.

Enligt tredje stycket finns några undantag från denna huvudregel.

I a) görs undantag för deltidsanställd som beordras arbeta på fredag eller som arbetar under beordrad jour eller beredskap. Med fredag avses, enligt anmärkningen, lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid. I dessa undantagsfall anses arbetstiden utförd på kvalificerad övertid och ger rätt till övertidskompensation även om den fastställda arbetstiden för heltid inte fullgjorts. Vid arbete på båda sidor om dygnsgränsen (nattarbetspass) ska nattarbetspasset anses utfört den dag som övervägande delen av arbetstiden utförs. På det sättet kan konstateras om arbetspasset utförts på fredag eller inte och om fredagen är lör-, sön- eller helgdag som ska kompenseras med kvalificerad övertid.

I b) görs undantag för deltidsanställd arbetstagare som beordras arbeta mer än 8 timmar per dag. Oavsett om arbetstidsmålet för heltidsanställd arbetstagare är uppfyllt eller inte ska arbetstid över 8 timmar sådan dag anses utförd på övertid. Om den ordinarie arbetstiden i den deltidsanställdas schema är längre än åtta

timmar viss dag ska ändå hela den ordinarie arbetstiden den dagen utföras innan kompensation för övertid utges (AD 1983 nr 122).

För att fastställa om övertidskompensation ska utges med enkel eller kvalificerad övertid enligt mom. 2 är arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning utgångspunkt för tvåtimmarsgränserna (AD 1985 nr 78).

Ovanstående kan beläggas med följande exempel. Förutsättning i samtliga fall är att arbetstiden för begränsningsperioden understiger arbetstidsmättet för heltidsanställd.

Exempel 20:3

	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a)	08.00-15.00 (6 tim)	15.00-20.00	15.00-17.00 17.00-20.00	fyllnadslön kval. övertid
b)	08.00-15.00 (6 tim)	17.00-22.00	17.00-19.00 19.00-22.00	fyllnadslön kval. övertid
c)	07.00-15.00 (7 tim)	15.00-19.00	15.00-16.00 16.00-17.00 17.00-19.00	fyllnadslön enkel övertid kval. övertid
d)	07.00-15.00 (7 tim)	15.00-17.00 18.00-22.00	15.00-16.00 16.00-17.00 18.00-22.00	fyllnadslön enkel övertid kval. övertid
e)	11.00-19.00 (7 tim)	07.00-10.30	07.00-08.00 08.00-09.00 09.00-10.30	fyllnadslön kval. övertid enkel övertid

Av exemplen framgår att arbetstiden, åtta timmar per dag, ska utföras innan övertidskompensation utges. Därefter utges enkel övertidskompensation för tid som ligger inom två timmar före eller efter arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning.

I e) utförs det extra arbetet före ordinarie arbetstidsförläggning. Efter en timme har åtta timmars arbete utförts. Zonen för enkel övertid ligger mellan kl. 09.00-11.00.

Exempel 20:4

	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
måndag	07.00-14.00 (6 tim)	14.00-20.00 (5,5 tim) (rast 16.00-16.30)	14.00-16.00 16.30-20.00	fyllnadslön kval. övertid
tisdag	fri	07.00-18.00 (10 tim)	07.00-18.00	fyllnadslön
onsdag	07.00-14.00			

En ytterligare förutsättning i exemplet ovan är att arbetet som utförs på tisdagen är i ”schema upptagen ordinarie arbetstid”. Avser arbetet på tisdagen inte ett sådant arbetspass utges fyllnadslön för åtta timmar och kvalificerad övertid för två timmar. Tisdag är fridag som inte är helgdag och arbetstagaren ska efter att ha utfört åtta timmar på fridag kompenseras på samma sätt som heltidsanställd arbetstagare.

Exempel 20:5

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
söndag fri	07.00-12.00 13.00-18.00	07.00-12.00 13.00-18.00	kval. övertid kval. övertid
måndag 07.00-14.00			

Exempel 20:6

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a) måndag 07.00-14.00 (6 tim)			
tisdag fri	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot tisdag)	21.00-07.00	fyllnadslön
b) måndag fri			
tisdag 12.00-19.00 (6 tim)	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot tisdag)	21.00-23.00 23.00-07.00	fyllnadslön kval. övertid

Nattarbetspassen i exemplen 6 a) och b) anses utförda på tisdagen eftersom övervägande delen av arbetstiden infaller på tisdagen. Tisdagen är i a) fridag som inte är helgdag och nattarbetspasset är schemalagd ordinarie arbetstid. I b) har två arbetspass utförts på tisdagen. Trots att båda arbetspassen är schemalagd ordinarie arbetstid utges kompensation för övertidsarbete, efter utförda åtta timmar. Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än två timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Exempel 20:7

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a) måndag fri	07.00-14.00 (6 tim)	07.00-14.00	fyllnadslön
tisdag 21.00-07.00 (10 tim) (natt mot tisdag)			

b)	måndag	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	14.00-21.00 (6 tim)	14.00-21.00	kval. övertid
	tisdag	fri			

Nattarbetspassen förs i a) till tisdag och i b) till måndag. I a) är måndag fredag som inte är helgdag och därför utges fyllnadslön. I b) är måndag ”arbetsdag” och oavsett om arbetstiden 14.00-21.00 är schemalagd ordinarie arbetstid eller inte är arbetstiden övertidsarbete. Detta på grund av att inte mer än ett schemalagt ordinarie arbetspass per dag kan räknas som ordinarie arbetstid. All övertid i b) är kvalificerad övertid eftersom två-timmarszonen löper ut kl. 09.00 måndag förmiddag.

Exempel 20:8

	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med	
a)	söndag	07.00-14.00 (6 tim)		
	måndag	fri	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	fyllnadslön
b)	fredag	07.00-14.00 (6 tim)	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot lördag)	kval. övertid
c)	söndag	fri		
	måndag	14.00-21.00 (6 tim)	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	fyllnadslön kval. övertid
d)	fredag	fri		
	lördag	14.00-21.00 (6 tim)	21.00-07.00 (10 tim) (natt mot lördag)	fyllnadslön kval. övertid

Nattarbetspassen är i samtliga fall schemalagd ordinarie arbetstid vilka förs till måndag i a) och c) och till lördag i b) och d). I b) förs arbetstiden till lördag och då ska arbetet enligt undantagsregeln i mom. 3 a) anses som kvalificerad övertid eftersom lördagen i exempel b) är fredag.

I c) utför arbetstagaren två ordinarie arbetspass. Trots det utges kompensation för övertid när åtta timmar utförts, jämför exempel 6 b). Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än två timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Arbetstid som räknas som övertidsarbete ingår i den arbetstid för begränsningsperioden som deltidsanställd arbetstagare ska utföra för att få rätt till övertidskompensation. Detta innebär att arbetstid på fredag som infaller under lör-, sön-

och helgdag som inte är ordinarie arbetstid, arbete under beordrad jour- och beredskap och arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller schemalagd längre ordinarie arbetstid, ingår i beräkning av om heltidsmättet för begränsningsperioden fullgjorts.

Exempel 20:9

datum	ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges med
29/4	måndag 08.00-17.00 (8 tim)		
30/4	tisdag 08.00-17.00 (8 tim)		
1/5	onsdag fri (helgdag)	08.00-12.00 (4 tim)	08.00-12.00 kval. övertid
2/5	torsdag 08.00-17.00 (8 tim)		
3/5	fredag fri	08.00-17.00 (8 tim) (rast 12.00-13.00)	08.00-12.00 13.00-17.00 fyllnadslön kval. övertid
4/5	lördag 08.00-17.00 (8 tim)		
5/5	söndag fri		

Schemats begränsningsperiod är i exemplet kalendervecka. Ordinarie arbetstid är 32 timmar. Heltidsmättet är 40 timmar per vecka (ordinarie arbetstid är inte förlagd till helgdag). När 40 timmars arbete har utförts utges kompensation för övertidsarbete eftersom arbetstiden 1 maj får medräknas trots att arbetstiden den dagen räknas som kvalificerad övertid. Arbetstidsmättet för heltidsanställd har fullgjorts kl. 12.00 på fredagen. Arbetstid därefter, som inte är ordinarie arbetstid, räknas som övertid och kompensation utges för kvalificerad övertid direkt eftersom fredagen enligt ordinarie arbetstidsförläggning är fredag i exemplet.

Timavlönade

Kompensation för övertidsarbete avseende timavlönade utges

- för arbete som överstiger 8 timmar per dag eller i ett schema längre upp-tagen ordinarie arbetstid samt
- för arbete som överstiger 165 timmar under en kalendermånad om arbets-tagaren arbetat utifrån scheman med olika begränsningsperioder.

Exempel 20:10

En arbetstagare anställs som semestervikarierande assistent, under juli månad. Arbetstiden är förlagd till måndag-fredag i ett veckoschema. Totalt fullgörs 176 timmar under 22 arbetsdagar. Övertidskompensation för att timantalet överstiger 165 ska inte utges beroende på att arbetstagaren har arbetat utifrån en och samma begränsningsperiod (en vecka) och inte fullgjort arbetstid utöver ordinarie arbetstid.

Mom. 5

Momentet avser situationer då ändrade arbetstider fastställs i syfte att t.ex. göra det möjligt att arbeta in "klämdagar". Sådan inarbetning kan läggas ut för hela kalenderåret eller för viss tid före "klämdagen". Oavsett förläggning ska inarbetningen inte betraktas som övertid eller obekväm arbetstid enligt gällande avtal. Har arbetstagare på grund av semester eller annan ledighet inte kunnat göra inarbetningen får arbetstagaren ändå ledigt sådan dag. Ledighet under "klämdagar" och inarbetning i samband med det bör avse hela arbetsgivarens verksamhet (berörd förvaltning, avdelning eller annan enhet) och inte enskilda arbetstagare var för sig. Beordras heltidsanställd arbetstagare arbeta sådan dag som inarbetats ska arbetstiden betraktas som övertid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6

Kompensation för övertidsarbete ska inte utges då överenskommelse om undantag från rätten till sådan kompensation träffats i centrala eller lokala kollektivavtal. Sådana undantag kan även göras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta gäller även deltidsanställd arbetstagare. För arbetstagare som är medlem i Svenska Kommunalarbetsförbundet kan sådan överenskommelse endast göras vid nyanställning. Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagar sidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Av Central och lokal protokollsanteckning till HÖK (gäller alla utom Svenska Kommunalarbetsförbundet) framgår att om arbetstagare som inte har rätt till övertidskompensation utöver den fastställda arbetstiden utför annat arbete än att delta i sammanträden kan de om arbetsgivaren bedömer att det är möjligt få ledigt från arbetet motsvarande tid.

I ytterligare en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK (gäller alla) konstaterar parterna att översyn av lönesättning och övertidsrätt bör ske för arbetstagare om förutsättningarna ändras för den tidigare gjorda överenskommelsen om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete.

Flexitid

Mom. 7

Vid flexibel arbetstid gäller § 14, se kommentar till § 14.

Personalpool

Mom. 8

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool, se kommentar till Bilaga D.

§ 21 Obekväm arbetstid

I HÖK med Vårdförbundet finns en Central och lokal protokollsanteckning som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledningen av kommentaren till § 20.

Mom. 1

O-tillägg utges under de förutsättningar som anges i detta moment. Arbetstagarens arbetstid ska vara fastställd enligt arbetstidsschema eller därmed jämförlig handling. Den ordinarie arbetstidens omfattning och förläggning ska alltså vara fastställd i förväg, t.ex. genom beslut om den ordinarie kontorsarbetstiden. Huvudregeln är att o-tillägg endast utges för effektivt arbete under ordinarie arbetstid. O-tillägg och övertidskompensation kan inte utges för samma tid. Detta har sin förklaring i att syftet med o-tillägget är att ge kompensation för den ordinarie arbetstidens förläggning till s.k. obekväm arbetstid. Av kravet på ”effektivt arbete” följer att jour och beredskap inte ger rätt till o-tillägg.

Oavsett vad som sagts ovan ska arbetstagare vars ordinarie arbetstid, till någon del, är förlagd till vardag såväl som söndag och/eller helgdag, behålla o-tillägget vid arbete på tid som anses vara obekväm arbetstid även vid arbete på fyllnads- eller övertid.

Som huvudregel gäller att endast fullgjord arbetstid ger rätt till ersättning. O-tillägg utges alltså inte under ledighet men ingår i underlaget för sjuklön enligt SjLL (se kommentar till § 28 mom. 4). Endast i de fall där det anges särskilt utges o-tillägg vid ledighet, se t.ex. § 7 och Kollektivavtal om fackliga förtroendemän (AFF) § 5.

Då annandag jul eller nyårsdagen infaller på en fredag utges ersättning för storhelg även för lördag och söndag och sträcker sig fram till måndag kl. 07.00.

För vissa yrkesgrupper med speciella arbetsförhållanden finns särskilda regler för o-tillägg. Sådana regler finns exempelvis upptagna i Bilaga E, Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten.

Enligt en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet ges o-tillägg för allt arbete som utförs på tid som anges vara obekväm arbetstid oberoende av arbetstidens förläggning till vårdbiträde i kommun, vårdpersonal i landsting inom psykiatrin och hemsjukvården. Vid fyllnads- eller övertidsarbete utges således även o-tillägg för sådan tid.

Mom. 2

Vid flexibel arbetstid gäller § 14, se kommentar till § 14 mom. 6.

Mom. 3

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool, se kommentar till Bilaga D.

Mom. 4

Utges kontant ersättning i annan form för arbete på tid som ersätts med o-tillägg ska o-tillägget minskas med motsvarande belopp, eventuellt helt bortfalla. Med detta avses även det förhållandet att kompensation för den obekväma arbetstiden ingår i den fasta kontanta lönen. Det är viktigt att klargöra om sådan kompensation ingår i lönen för viss arbetstagare. Sådan kompensation ska avvecklas innan o-tillägg utbetalas. Trots bestämmelserna i detta moment kan o-tillägg utges samtidigt med tillägg vid förskjuten arbetstid enligt § 23.

§ 22 Jour och beredskap

I HÖK med Vårdförbundet finns en Central och lokal protokollsanteckning som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledning av kommentar till § 20.

Mom. 1

En förutsättning för att ersättning för jour och beredskap ska utges är att jour respektive beredskap fullgjorts efter beordran av arbetsledningen t.ex. i form av schema, turlista, beordran för visst tillfälle eller liknande. Av detta följer att med beredskap i avtalets mening avses inte den på grund av arbetets natur allmänna skyldigheten att även utan beordran vid behov t.ex. vidta åtgärder för reparation av skador på ledningar eller att ta emot olika slag av anmälningar.

Det bör observeras att jour fullgörs på "arbetsstället", vilket är den lokal där arbetstagaren normalt utför sina arbetsuppgifter eller eventuellt särskilt iordningsställd lokal. Från begreppet "arbetsstället" bör skiljas begreppet "arbetsplatsen" som är ett vidare begrepp och kan omfatta t.ex. inom vårdsektorn hela sjukhusområdet (inom industrin hela fabriksområdet). Skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande utanför ordinarie arbetstid på annan plats utanför arbetsstället är alltså aldrig jour i avtalets mening, utan då är det fråga om beredskap.

Enligt ATL ska arbetsgivaren föra journal över jourtid, däremot inte över beredskapstid.

Jour och beredskap bör endast förekomma då det är helt nödvändigt och bör också tidsmässigt begränsas. Vid valet mellan jour och beredskap bör i första hand beredskap väljas. Endast om verksamheten enligt arbetsgivarens bedömning så kräver används jour.

Mom. 2

Ersättning utges med belopp enligt detta moment. Uppräkning med 100 % ska inte ske då det är fråga om utfyllnad (upp till 8 timmar enligt mom. 3). Om arbete utförts under jour eller beredskap ska de åtta timmarna minskas med antalet utförda arbetstimmar. Utfyllnad utges alltid med lägsta belopp. Det innebär att utfyllnaden aldrig höjs med 100 % i de angivna tidpunkterna i momentet. Utfyllnaden höjs inte heller när 50 respektive 150 timmar fullgjorts.

För aktivt arbete under jour eller beredskap utges övertidskompensation. Ersättning för jour eller beredskap utges inte för den tiden. Som aktivt arbete räknas inte tid som går åt för arbetsresor.

Mom. 3

För jour och beredskap, som utförs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag ska alltid ersättning utges för lägst åtta timmar.

I vissa fall talas uppgift om arbetstagares telefon m.m. in på en telefonsvarare. Om en arbetstagarare, som har beredskap och under beredskapen måste bege sig till arbetsstället för att tala in nya uppgifter utges lön och i förekommande fall övertidsersättning om arbetstagaren har rätt till det. Det ligger inte i själva beredskapen att behöva förflytta sig.

För arbetstagare inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde anställda inom omsorgen (LSS) i kommunsektorn ska Bilaga J, Särskilda bestämmelser för jourtjänstgörande personal, tillämpas vid all jour.

Mom. 4

Arbetstagare som inte har rätt till övertidskompensation får behålla jour- respektive beredskapsersättningen även för den tid denne under pågående jour eller beredskap kallats till aktivt arbete.

Mom. 6

Jour och beredskap bör, om det inte är fråga om en mera sporadisk förekomst, läggas ut i schema eller liknande som i sådant fall ska överenskommas mellan arbetsledningen och företrädare för berörd facklig organisation.

Med stadigvarande utläggning avses sådan utläggning som är regelbundet och systematiskt utlagd till en sammanhängande lista för flera arbetstagare.

I Centrala protokollsanteckningar till HÖK anges att §§ 11, 12 och 14 MBL inte gäller för detta moment.

I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK har de centrala parterna gjort följande uttalande om överuttag av jour.

”Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. sjukvårdsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal”.

Mom. 7

Utges kontant ersättning i annan form för jour eller beredskap ska ersättning enligt avtalet minskas med motsvarande belopp, eventuellt helt bortfalla. Med detta avses även det förhållandet, att kompensation för jour eller beredskap getts när lönen fastställdes. Det är viktigt att klargöra om sådan kompensation ingår i lönen för viss arbetstagare. Har kompensation getts i sådan form eller på annat sätt som kontant ersättning, ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt, ska sådan kompensation avvecklas, innan ersättning för jour eller beredskap utbetalas.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8

Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagarsida som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 23 Förskjuten arbetstid

I HÖK med Vårdförbundet finns en Central och lokal protokollsanteckning som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledning av kommentar till § 20.

Mom. 1

Bestämmelsen gäller alla arbetstagare och inte enbart traditionell schemaperso-
nal. För att bestämmelsen ska gälla krävs att arbetstagaren har en i omfattning
och förläggning i förväg fastställd arbetstid. Först när den fastställda arbetstiden
ändras blir bestämmelsen tillämplig. Bestämmelsen tar i grunden sikte på att
arbetstiden ändras, inte att arbetstagarens arbetstid utökas. Den ändrade arbets-
tidsförläggningen kan bero på att arbetstiden i det egna schemat förskjuts genom
tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförlägg-
ning eller genom byte av schema. Arbetstagare får då arbeta enligt annat sche-
ma. Bestämmelsen används både på enstaka arbetspass och vid bestående för-
ändringar av arbetstidsförläggningen.

Arbetsgivarens rätt att beordra ändrad arbetstidsförläggning har sin grund i det
enskilda anställningsavtalet och den rättspraxis som utvecklats.

I § 6 anmärkning 1 till mom. 1 finns en begränsning av rätten att beordra ändrad
arbetstidsförläggning i de fall arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema
eller förskjuta arbetstiden. I sådant fall ska hänsyn tas till det.

Denna begränsning gäller situationer som är jämförbara med övertidssituatio-
nen, då arbetsgivare med kort varsel beordrar ändrad arbetstidsförläggning.
Gäller den ändrade arbetstidsförläggningen längre tid men varsel lämnas kort tid
före ska hänsyn tas till att arbetstagaren under den första tiden av den planerade
ändringen av arbetstidsförläggningen kan ha giltiga skäl att inte förskjuta arbets-
tiden.

Exempel 23:1

Arbetstagare arbetar normalt kl. 08.00-17.00 men på grund av arbetskraftsbehov
kl. 17.00-22.00 förskjuts arbetstiden till kl. 13.00-22.00. Tiden 13.00-22.00 är ordinarie
arbetstid och tiden 17.00-22.00 är förskjuten arbetstid.

Exempel 23:2

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
måndag	08.00-17.00	08.00-17.00
tisdag	08.00-17.00	fri
onsdag	fri	fri
torsdag	fri	08.00-17.00
fredag	08.00-17.00	08.00-17.00
lördag	08.00-17.00	08.00-17.00
söndag	08.00-17.00	08.00-17.00

I exemplet beordras arbetstagare att byta fredag från torsdag till tisdag. Arbetstiden på torsdagen är förskjuten arbetstid och den nya arbetstidsförläggningen är ordinarie arbetstid. Beordras arbetstagare däremot att arbeta torsdag i ett annat schema, utan någon förändring i övrigt, är denna bestämmelse inte användbar, utan då gäller reglerna i § 20. Detta beror på att den enda förändringen blir att arbetstagaren arbetar mer och alltså inte ändrar den ordinarie arbetstiden.

Bestämmelsen tillämpas inte när arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag i det ”egna schemat” beordras att arbeta lör-, sön- eller helgdag mot utbyte av ledig dag vid annat tillfälle.

Vid regelrätt schemabyte då arbetstagare får arbeta på annan schematur gäller dock fridagsförläggningen i det ”nya schemat” oaktat vad som sägs i föregående stycke.

För att bestämmelsen ska gälla måste tillsägelse lämnas senast dagen före den avsedda ändringen. Lämnas tillsägelse samma dag som tidsförskjutningen ska börja, gäller inte denna bestämmelse. Då räknas för den dagen både arbetstiden i det egna schemat och den förskjutna arbetstiden som arbetad tid i avtalets mening. För eventuellt följande dagar är bestämmelsens ersättningsregler dock tillämpliga. Bestämmelsen gäller inte heller vid frivilliga ändringar av arbetstidsförläggningen eller då arbetstagare byter arbetspass med varandra.

Exempel 23:3

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
måndag	07.00-16.00	13.00-22.00
tisdag	07.00-16.00	13.00-22.00
onsdag	fri	fri
torsdag	fri	fri
fredag	07.00-16.00	13.00-22.00

lördag	07.00-16.00	13.00-22.00
söndag	07.00-16.00	13.00-22.00

Heltidsanställd arbetstagare beordras på måndagen att arbeta eftermiddag istället för förmiddag med oförändrad fridagsförläggning. På måndagen räknas arbetstiden som infaller mellan kl. 16.00-22.00, med avbrott för eventuell rast, som övertid i avtalets mening. Detta oavsett om arbetstagaren endast arbetat kl. 13.00-22.00 eller även arbetat kl. 07.00-13.00. Från tisdag utges ersättning enligt denna bestämmelse.

Mom. 2

Lämnas tillsägelse 10 dagar före den ändrade arbetstidsförläggningen, räknat från tillsägelsedagen, utges inget tillägg vid förskjuten arbetstid. Lämnas tillsägelse senare än tio dagar före arbetstidsförändringen utges tidsförskjutnings-tillägget för resterande dagar av de tio, högst nio dagar. Tidsförskjutnings-tillägget utges för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid enligt följande.

Tidsförskjutningstillägg utges med två belopp, ett högre och ett lägre. För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag utges det högre tillägget och för övrig tid som skulle varit fritid utges det lägre tillägget. Under de två första kalenderdagarna med den ändrade förläggningen ska tillägget alltid höjas med 50 %. Utöver tidsförskjutningstillägg kan även tillägg för obekväma arbetstid utges.

Regeln om tio dagars varsel kan illustreras med följande tabell.

Tillsägelse antal dagar före tidsförskjutningen	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Antal dagar då tidsförskjutningstillägg utges	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Som framgår av tabellen kan tillägget utges i högst nio dagar. Lämnas tillsägelse samma dag som arbetstidsförändringen ska börja gälla utges för den dagen kompensation enligt § 20 och den dagen räknas som första dagen av varseltiden.

Exempel 23:4

Schema heltidsanställd

<i>dag</i>		<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
2 juli	måndag	08.00-17.00	12.00-21.00
3 juli	tisdag	08.00-17.00	12.00-21.00
4 juli	onsdag	08.00-17.00	fri
5 juli	torsdag	08.00-17.00	fri

6 juli	fredag	08.00-17.00	12.00-21.00
7 juli	lördag	fri	12.00-21.00
8 juli	söndag	fri	12.00-21.00
9 juli	måndag	08.00-17.00	12.00-21.00
10 juli	tisdag	08.00-17.00	fri
11 juli	onsdag	08.00-17.00	fri
12 juli	torsdag	08.00-17.00	12.00-21.00
13 juli	fredag	08.00-17.00	12.00-21.00
14 juli	lördag	fri	12.00-21.00
15 juli	söndag	fri	12.00-21.00

rast 12.00-13.00 vid ordinarie arbetstid
16.30-17.30 vid ändrad arbetstid

tillsägelse

tidsförskjutningstillägg

22 juni	inget tidsförskjutningstillägg	
23 juni	2 juli	3,5 tim lägre förhöjt 50 %
29 juni	2 juli	3,5 tim lägre förhöjt 50 %
	3 juli	3,5 tim lägre förhöjt 50 %
	6 juli	3,5 tim lägre
	7 juli	8,0 tim högre
	8 juli	8,0 tim högre
2 juli	2 juli	1,5 tim enkel övertid, 2 tim kval. övertid
	3 juli	3,5 tim lägre förhöjt 50 %
	6 juli	3,5 tim lägre
	7 juli	8,0 tim högre
	8 juli	8,0 tim högre
	9 juli	3,5 tim lägre

Exempel 23:5

Schema deltidsanställd

<i>dag</i>		<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
2 juli	måndag	08.00-12.00	08.00-17.00
3 juli	tisdag	08.00-12.00	fri
4 juli	onsdag	08.00-12.00	08.00-17.00
5 juli	torsdag	08.00-12.00	fri
6 juli	fredag	08.00-12.00	fri
7 juli	lördag	fri	fri

8 juli	söndag	fri	08.00-17.00
9 juli	måndag	08.00-12.00	fri
10 juli	tisdag	08.00-12.00	08.00-17.00
11 juli	onsdag	08.00-12.00	fri
12 juli	torsdag	08.00-12.00	08.00-17.00
13 juli	fredag	08.00-12.00	fri
14 juli	lördag	fri	fri
15 juli	söndag	fri	fri

rast ingen vid ordinarie arbetstid
12.00-13.00 vid ändrad arbetstid

<i>tillsägelse</i>	<i>tidsförskjutningstillägg</i>		
22 juni	inget tidsförskjutningstillägg		
23 juni	2 juli	4,0 tim lägre	förhöjt 50 %
29 juni	4 juli	4,0 tim lägre	
	8 juli	8,0 tim högre	
2 juli	2 juli	4,0 tim	fyllnadstid
	4 juli	4,0 tim lägre	
	8 juli	8,0 tim högre	
	10 juli	4,0 tim lägre	

Exempel 23:6

Schema deltidanställd

<i>dag</i>		<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
2 juli	måndag	08.00-12.00	fri
3 juli	tisdag	08.00-12.00	fri
4 juli	onsdag	08.00-12.00	17.00-21.00
5 juli	torsdag	08.00-12.00	17.00-21.00
6 juli	fredag	08.00-12.00	17.00-21.00
7 juli	lördag	fri	17.00-21.00
8 juli	söndag	fri	17.00-21.00
9 juli	måndag	08.00-12.00	fri
10 juli	tisdag	08.00-12.00	fri
11 juli	onsdag	08.00-12.00	17.00-21.00
12 juli	torsdag	08.00-12.00	17.00-21.00
13 juli	fredag	08.00-12.00	17.00-21.00

14 juli	lördag	fri	17.00-21.00
15 juli	söndag	fri	17.00-21.00

inga raster

<i>tillsägelse</i>	<i>tidsförskjutningstillägg</i>		
22 juni	inget tidsförskjutningstillägg		
23 juni	inget tidsförskjutningstillägg		
29 juni	4 juli	4,0 tim	lägre
	5 juli	4,0 tim	lägre
	6 juli	4,0 tim	lägre
	7 juli	4,0 tim	högre
	8 juli	4,0 tim	högre
2 juli	4 juli	4,0 tim	lägre
	5 juli	4,0 tim	lägre
	6 juli	4,0 tim	lägre
	7 juli	4,0 tim	högre
	8 juli	4,0 tim	högre
	11 juli	4,0 tim	lägre

Tidsförskjutningstillägg utges vid övergång från en arbetstidsförläggning till en annan arbetstidsförläggning. Gäller förändringen för viss tid utges inte tidsförskjutningstillägg vare sig vid förlängning eller vid återgång till den ursprungliga arbetstidsförläggningen.

Beordras arbetstagare som redan arbetar enligt annat schema att arbeta enligt ett tredje schema utges tidsförskjutningstillägg vid övergången till den arbetstidsförläggningen. Som "ursprungsschema" räknas då det schema som arbetstagaren skulle ha arbetat efter om det andra bytet inte hade blivit av. Skulle arbetstagaren gått kvar på "schema 2" utgår man från arbetstidsförläggningen i det schemat för att bestämma vilken tid som skulle ha varit fritid.

Tidsförskjutningstillägg utges enbart för arbetad tid. Uteblir ändringen av arbetstiden helt eller delvis utges tidsförskjutningstillägget endast för faktiskt förskjutten arbetstid.

Bestämmelsens syfte är att kompensera arbetstagare som med kort varsel får en ändrad förläggning av ordinarie arbetstid. Om den ändrade arbetstidsförläggningen innebär ett mindre uttag av arbetstid än den ursprungliga arbetstidsförläggningen ska lön ändå utges för den fastställda arbetstiden.

Tidsförskjutningstillägg utges inte för tid som kompenseras med fyllnadslön eller övertidskompensation eftersom bestämmelsen endast gäller ordinarie arbetstid som förskjuts.

För en heltidsanställd arbetstagarare innebär detta, beroende på när övergången mellan de olika arbetstidsförläggningarna sker, att ibland färre respektive fler timmar kan få göras i det nya schemat jämfört med det föregående. Vid sådana skillnader ska inte löneavdrag göras och inte heller ska övertidskompensation utges. Arbetsgivaren bör dock bemöda sig om att arbetstidsuttaget är så lika som möjligt i förhållande till ursprungsschemat.

Exempel 23:7

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
måndag	fri	13.00-22.00
tisdag	07.00-16.00	13.00-22.00
onsdag	fri	fri

I exemplet ska bestämmelsen användas men arbetstidsförändringen innebär åtta timmar mer arbete vilket inte är avsikten med bestämmelsen. Vid ändrad arbetstidsförläggning för längre period får skillnader av ovan angivet slag accepteras men vid kortvariga ändringar av arbetstiden, som i exemplet ovan, bör det undvikas. I stället måste övergången till och från den ändrade arbetstidsförläggningen göras på sådant sätt att för stort uttag av arbetstid inte uppkommer.

Deltidsanställd arbetstagarare som arbetar fler timmar i förhållande till den fastställda sysselsättningsgraden enligt närmast föregående schema får fyllnadslön för dessa timmar men inte tidsförskjutningstillägg. Gäller den nya arbetstidsförläggningen tills vidare utges inte fyllnadslön för eventuella extra timmar. Då utges i stället tidsförskjutningstillägg. Ändras samtidigt sysselsättningsgraden utges lön efter den nya sysselsättningsgraden.

Exempel 23:8

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>	<i>tidsförskjutnings-tillägg</i>	<i>fyllnadslön</i>
måndag	08.00-12.00	10.00-15.00	12.00-15.00	
tisdag	08.00-12.00	10.00-15.00	12.00-15.00	
onsdag	08.00-12.00	10.00-15.00	12.00-15.00	
torsdag	08.00-12.00	10.00-15.00	12.00-13.00	13.00-15.00
fredag	08.00-12.00	10.00-15.00		12.00-15.00

Arbetstagararen har gjort 5 timmar fyllnadsarbete, vilka ska anses vara förlagda till tid som dels i förläggningen avviker från den tidigare ordinarie arbetstiden, dels i tiden lig-

ger efter det att arbetstidsmättet i det ursprungliga schemat är gjort. I exemplet blir det alltså torsdag kl. 13.00-15.00 och fredag kl. 12.00-15.00.

Eventuellt tidsförskjutningstillägg utges för måndag–onsdag kl. 12.00-15.00 och torsdag kl. 12.00-13.00, totalt 10 timmar.

Exempel 23:9

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>antal tim</i>	<i>ändrad arbetstid</i>	<i>antal tim</i>	<i>tidsförskjutnings-tillägg</i>	<i>fyllnads-lön</i>
måndag	08.00-17.00	8	09.00-19.00	9	17.00-19.00	
tisdag	08.00-17.00	8	09.00-19.00	9		17.00-19.00

Rasterna sammanfaller i de olika arbetstidsförläggningarna.

En deltidsanställd arbetstagare beordras ändra arbetstidsförläggning enligt exemplet. Eftersom den ändrade arbetstiden är ordinarie arbetstid utges fyllnadslön för den extra arbetstiden. Fyllnadsarbetet ska anses vara förlagt till den tid då den tidigare fastställda arbetstiden är gjord kl. 17.00-19.00 på tisdagen. För dessa timmar utges fyllnadslön och inte tidsförskjutningstillägg.

Exempel 23:10

<i>dag</i>	<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>antal tim</i>	<i>ändrad arbetstid</i>	<i>antal tim</i>	<i>tidsförskjutnings-tillägg</i>	<i>antal tim</i>
1 tisdag	15.00-21.30	6	07.00-16.45	9,25	07.00-15.00	7,5
2 onsdag	15.00-21.30	6	07.00-17.15	9,75	07.00-15.00	7,5
3 torsdag	fri		07.00-15.30	8,00	07.00-15.30	8,0
4 fredag	15.00-21.30	6	fri			
5 lördag	15.00-21.30	6	fri			
6 söndag	fri		fri			
7 måndag	fri		07.00-15.30	8,00	07.00-10.00	3,0
8 tisdag	15.00-21.30	6	fri			
9 onsdag	fri		07.00-15.30	8,00		
10 torsdag	15.00-21.30	6	07.00-15.30	8,00		
11 fredag	15.00-21.30	6	fri			
Summa		42,00		51,00		26,00

Rast 30 min vid varje arbetspass.

En deltidsanställd arbetstagare beordras på måndag att fr.o.m. tisdag, (dag 1) t.o.m. fredag (dag 11) påföljande vecka arbeta enligt annat schema.

Tillsägelse om det nya schemat lämnades på måndagen och tidsförskjutningstillägg utges t.o.m. dag 9. Fr.o.m. dag 1 t.o.m. dag 9 skulle arbetstagaren ha gjort 30 timmar. Av dessa 30 timmar sammanfaller 4 timmar i ursprungsschemat och i den ändrade arbetstidsförläggningen (tisdag kl. 15.00-16.45 och onsdag kl. 15.00-17.15). För återstående

26 timmar utges tidsförskjutningstillägg vilka ska förläggas först under den förskjutna arbetstiden, t.o.m. kl. 10.00 dag 7. För tiden efter kl. 10.00 dag 7 utges inte tidsförskjutningstillägg utan fyllnadslön för de fler antal timmar som gjorts under perioden som arbetstiden förskjutits. I det nya schemat arbetar arbetstagaren 9 timmar mer jämfört med den ursprungliga arbetstidsförläggningen. För dessa timmar utges fyllnadslön.

Bestämmelsen ska inte tillämpas när arbetstagare som normalt arbetar dagtid beordras göra ett enda nattpass. I sådant fall gäller § 20. Arbetsgivaren har då möjlighet att lägga ut kompensationsledighet på eventuella dagarbetsspass som direkt ansluter till nattarbetspasset.

Om den ändrade arbetstidsförläggningen avser mer än ett nattpass gäller denna bestämmelse fullt ut. Arbetstagare ska dock inte behöva arbeta mer än ett pass per dygn. Vidare ska nattarbetspasset föras till den dag under vilken övervägande delen av arbetstiden infaller för att bestämma om det lägre eller högre tidsförskjutningstillägget ska utges. Om ett nattpass börjar den andra kalenderdagen ska tidsförskjutningstillägget höjas med 50 % för hela nattpasset trots att det förs till tredje dagen.

Exempel 23:11

En heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till måndag och tisdag kl. 07.00-16.00 beordras arbeta nattarbetspasset natten mellan måndag och tisdag. Nattarbetspasset ska betraktas som övertidsarbete. Arbetsgivaren har möjlighet att lägga ut kompensationsledighet måndag och/eller tisdag.

Exempel 23:12

En arbetstagare arbetar dagtid måndag, onsdag, torsdag och fredag och beordras på fredagen veckan före att fr.o.m. måndag t.o.m. fredag byta arbetstidsförläggning till natt och arbetar då nätterna till tisdag, torsdag och fredag. (Arbetstagaren blir arbetsfri även från dagarbetsspassen måndag och fredag eftersom arbetstagaren inte behöver göra mer än ett pass per dygn). Det högre tidsförskjutningstillägget utges för det första nattarbetspasset höjt med 50 % under förutsättning att övervägande antalet arbetstimmar är förlagt till tisdagsdygnet. För resterande nattarbetspass utges det lägre tidsförskjutningstillägget.

För arbetstagare med flexibel arbetstid enligt § 14 kan bestämmelsen illustreras med följande exempel.

Exempel 23:13

På arbetsplatsen gäller följande bestämmelser om flexibel arbetstid

normaltid	08.00-17.00
totalram	07.00-18.00
fast tid	09.00-12.00 och 13.00-16.00

En halvtidsanställd arbetstagare som arbetar förmiddag (kl. 08.00-12.00) kan alltså "flexa" på morgonen kl. 07.00-09.00. Om arbetstagaren beordras att arbeta eftermiddag i stället uppstår flexmöjligheten på kvällen kl. 16.00-18.00. Tidsförskjutningstillägg utges för faktiskt utfört arbete kl. 13.00-17.00.

Exempel 23:14

En heltidsanställd arbetstagare med samma flexuidsbestämmelser som i föregående exempel beordras förskjuta arbetstiden till kl. 13.00-22.00. Eftersom arbetstiden förskjuts utanför normaltiden gäller då inte flexuidsbestämmelserna utan då är arbetstiden fastställd kl. 13.00-22.00. Tidsförskjutningstillägg utges för faktiskt utfört arbete kl. 17.00-22.00.

Personalpool

Mom. 3

Bestämmelsen om tillägg vid förskjuten arbetstid gäller inte för arbetstagare i personalpool enligt Särskilda bestämmelser i Bilaga D.

§ 24 Färdtid

Färdtidsersättning är kompensation för att arbetstagares fritid tas i anspråk för resa i arbetet. Ersättningen är en avlöningsförmån och i och med det skattepliktig. (I motsats till vad som gäller för kostnadsersättningar av typ resekostnadsersättning och traktamente). Färdtid (väntetid) är däremot inte arbetstid/fyllnadstid/övertid i avtalets mening och inte heller mertid/övertid i arbetstidslagens mening när den ersätts med färdtidsersättning (plus eventuellt traktamente) och behöver därför inte registreras på annat sätt än som krävs för beräkning och utbetalning av ersättningen.

Färdtidsersättning utges alltid som kontantbelopp och kan inte omvandlas till kompensationsledighet.

Färdtidsersättning utges endast för inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten. Alltså ger färdtid och eventuell väntetid inom Sveriges gränser inte ersättning om målet för resan är utländsk ort. Begreppet ”den vanliga verksamhetsorten” överensstämmer med traktamentsavtalets definition och är hämtat från inkomstskattelagen (1999:1229) som i 12 kap. 7-8 §§ anger ”Med vanlig verksamhetsort avses ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe”. ”Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad”.

I HÖK med Vårdförbundet finns en Central och lokal protokollsanteckning som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information se inledning av kommentar till § 20.

Mom. 1

Under begreppet ”färdas” faller i princip samtliga moment av förflyttning från arbets- (tjänste-)ställe/bostad till annan plats (förrättningsplats) där arbete utförs och vice versa. Gångtid från arbetsställe/bostad till exempelvis busshållplats eller järnvägsstation är alltså tid som ersätts lika väl som själva färden.

Färdtidsersättning utges endast under resa i samband med arbete/uppdrag för arbetsgivarens räkning.

Vid arbete/uppdrag utanför den vanliga verksamhetsorten utges färdtidsersättning för tid från avresan från tjänstestället eller bostaden respektive återkomsten dit.

Det förutsätts att arbetstagare som själv ordnar sin resa planerar denna så att minsta möjliga ersättningsgrundande väntetid uppstår. Den som godkänner färd-

tidsersättning gör i varje tveksamt fall en skälighetsbedömning utifrån vad som sägs i momentets andra stycke och reglerna i mom. 4 om försvarlig färdtid och väntetid.

Grundregeln är att väntetid mellan olika färdmedel (färdsätt) ersätts om väntetiden verkar naturlig i förhållande till en omsorgsfull planering av resan. Väntetid mellan gång och resa med t.ex. buss ger alltså i princip rätt till ersättning. Om resan görs exempelvis med egen bil och resan tar lång tid, bör ett kortare uppehåll i färden för måltid dock inte tekniskt sett räknas som avbrott, lika litet som tid frånräknas för måltid i tågets restaurangvagn.

Enligt momentets tredje stycke gäller en spärregel för ersättning enligt bestämmelserna. Regeln säger att faktisk färdtid och godtagbar väntetid ger ersättning endast om tiden sammanlagt uppgår till minst 30 minuter per resa. Bestämmelsen har till ändamål att från beräkningarna av administrativa skäl gallra ut alla korta förflyttningar. Ersättningsbar tid från fram- och återresan får läggas samman för att nå upp till ”30-minutersgränsen”. Varje enskild resa räknas för sig. T.ex. får korta resor till olika uppdrag/arbeten under samma vecka inte läggas ihop.

Vid beräkning av färdtidsersättning gäller generellt att kalenderveckan (fr.o.m. måndag t.o.m. söndag) är avräkningsperiod. Detta gäller även för resa som pågår över kalenderveckoskifte.

Mom. 3

Om annan avlöningsförmån utges för tid, som färdtidsersättning enligt reglerna avser att ersätta, i form av fyllnadslön, övertidskompensation ”eller annan särskilt bestämd ersättning” utges inte färdtidsersättning för samma tid. Annan särskild ersättning kan exempelvis vara i centrala eller lokala bestämmelser upptagna resttidsersättningar eller genom att ersättningen inryms i den fasta kontanta lönen för anställd med mycket frekventa arbetsresor. Om man i lönesättningen har tagit hänsyn till resor i arbetet måste detta vara utsagt när överenskommelsen om fast kontant lön görs. Traktamentsersättning enligt TRAKT eller motsvarande bestämmelser kan utges för tid som ersätts med färdtidsersättning.

Momentet innehåller särbestämmelser dels för arbetstagare som saknar bestämd ordinarie arbetstid, t.ex. den som utför visst arbete som inte är förlagt till viss bestämd tid, dels för de fall då berörd arbetstagare har flexibel arbetstid.

Jämställt med att arbetstagaren disponerar sovplats eller liggplats på tåg eller hyttplats på fartyg är att ha möjlighet att disponera sådan plats men av någon anledning helt eller delvis avstår från att utnyttja denna möjlighet.

Det förekommer att sådan plats på tåg eller fartyg kan utnyttjas viss tid före avgången eller efter ankomsten. Om sådan tid infaller mellan klockslagen 22.00 och 06.00 utges inte ersättning enligt undantagsregeln i momentets första stycke. Ligger tiden före kl. 22.00, bör normalt den faktiska avgångstiden vara utgångspunkt för beräkningen; undantagsvis kan sådan tid anses som ”tillfälligt avbrott” och ”försvarlig” väntetid. Infaller tiden efter kl. 06.00, bör den betraktas som ”försvarlig” väntetid.

Arbetstagare som mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 reser med färdmedel, där det inte finns sovplats (liggplats) har rätt till färdtidsersättning under den tid resan varar.

Mom. 4

Samtliga färdtidsräkningar ska prövas mot begreppet ”försvarlig” i detta moment. Som riktlinje kan sägas att ersättningskravet bör anses vara ”försvarligt” om arbetstagaren valt den resväg och det färd sätt som medfört den minsta totala kostnaden för arbetsgivaren. Vid beräkning av kostnaderna ska såväl resekostnader som kostnader för den tid som går åt för resan beaktas. Ibland kan högre kostnad vara försvarlig med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1

Momentet anger de bestämmelser i AB som reglerar den avtalsenliga rätten till ledighet och lön i vissa fall samt lön/ersättningar under viss ledighet enligt lag.

Mom. 2

Bestämmelsen har betydelse bl.a. vid beräkning av lön för kalendermånad då arbetstagaren varit ledig med ”lön under ledighet”. För löneberäkning innebär det att lön under ledighet utges för kalenderdagar som ingår i ledigheten. Lön under ledighet ska alltså inte utges under eventuella fridagar som infaller i omedelbar anslutning till den beviljade ledigheten om inte fridagarna ingår i ledigheten. Under sådana fridagar utges i stället samtliga avlöningsförmåner.

Exempel 25:1

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid förlagd måndag–fredag. Arbetstagaren är ledig på grund av utbildning med lön t.o.m. fredag. Fr.o.m. lördag utges samtliga avlöningsförmåner.

Hur lön beräknas en kalendermånad då arbetstagaren varit ledig utan rätt till lön framgår av § 17.

Mom. 3

Vissa lagar ger arbetstagare rätt att avbryta ledighet som beviljats enligt respektive lag och återgå i arbete. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att medge återgång i arbete förrän i respektive lag angiven underrättelsetid har iakttagits.

Exempel 25:2

En arbetstagare har beviljats ledighet enligt föräldraledighetslagen i sex månader men blir sjuk efter två månader och begär att få återgå i arbete. Arbetsgivaren är skyldig att efter underrättelsetiden låta arbetstagaren börja arbeta igen även om sjukledighet då måste beviljas direkt.

Arbetsgivaren har även möjlighet att medge sådant utbyte utan att följa respektive lags underrättelsetid.

Mom. 4

Lön och ersättningar under ledighet utges enligt avtalet endast under de förutsättningar som anges i § 26 och §§ 28-32. Lön och ersättning under ledighet utges inte, om arbetstagaren under tiden för den aktuella ledigheten inte skulle ha arbetat på grund av ledighet av annan anledning.

Mom. 5

Arbetsgivaren har möjlighet att pröva om och i vilken omfattning lön under ledighet får behållas om arbetstagaren har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under ledigheten. Det innebär t.ex. att arbetstagare under studieledighet med lön inte får ha annat avlönat arbete utan att arbetsgivaren har medgivit det. Skulle sådan situation uppstå, är det arbetsgivaren som fattar beslut om lön under ledigheten ska utges eller inte.

Mom. 6

Utöver de fall som anges i lag, annan författning eller i detta avtal kan ledighet också beviljas. Förutsättningen för att få ledighet enligt detta moment är att arbetsgivaren bedömer att ledigheten inte medför "avsevärd olägenhet" för arbetet. Sådan prövning ska ske i varje särskilt fall. Av betydelse vid bedömningen är t.ex. att arbetsuppgifterna måste utföras och det finns svårigheter med personalbemanning. Bedömningen görs enligt avtalet av arbetsgivaren (AD 1980 nr 19).

§ 26 Ledighet för studier

Rätten till ledighet vid utbildning regleras i exempelvis studieledighetslagen och i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. I bestämmelsen behandlas endast frågan om förmåner vid utbildning av olika slag.

Bedömning av förmån bör vara beroende av om utbildningen, enligt arbetsgivarens uppfattning, är till påtaglig nytta för arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Sker deltagande i utbildningen i anställningen är förmånsfrågorna reglerade i § 7.

Arbetsgivaren prövar i förekommande fall om arbetstagaren får behålla lönen eller del därav. Utifrån de utbildningsbehov som finns och de ekonomiska resurser som står till förfogande beslutar varje arbetsgivare om inriktning och omfattning av förmånerna enligt sin policy. Vid bedömning av förmåner vid utbildning bör noteras att det i många fall kan utges statligt studiestöd. Utges sådant studiestöd, eller annan form av bidrag, i form av arvode eller stipendium talar detta för att arbetstagaren ska medges att behålla endast viss del av lönen. En deltidsanställd arbetstagare, som bedriver studier i större omfattning än anställningens sysselsättningsgrad, kan få hel eller del av lön och eventuell fyllnadslön.

Exempel på sådana särskilda villkor som anges i bestämmelsens andra stycke är att arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren ska lämna rapport eller annan skriftlig sammanfattning av de erfarenheter arbetstagaren gjort under utbildningen. Arbetstagaren kan även bli skyldig att betala tillbaka förmåner som denne fått under utbildningen, om arbetstagaren slutar sin anställning före viss tidpunkt efter utbildningen. Sådan återbetalningsskyldighet är särskilt motiverad vid vidareutbildning eller annan utbildning som ökar arbetstagarens förmåga att utföra nya arbetsuppgifter och som ökar kompetensen och skapar möjlighet för arbetstagaren att få högre lön. Sådant villkor bör inte ställas, om förmånerna under ledigheten är ringa i förhållande till arbetstagarens lön. Skyldigheten att stanna kvar i arbete bör stå i rimlig proportion till arbetsgivarens kostnader och inte överstiga 5 år. Återbetalningen ska vara skälig och bör vara reglerad mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Har t.ex. 3 år bestämts, kan återbetalningsskyldigheten tekniskt sett bestämmas till 1/36 av erhållna förmåner för varje månad som fattas av perioden. Av beslut om återbetalningsskyldighet bör framgå om skyldigheten inkluderar inte bara lön utan även eventuellt utgivna resekostnader och traktamentsersättningar (AD 1991 nr 38).

Som nämnts avgör arbetsgivaren frågan om löneförmåner och övriga villkor vid ledighet för utbildning. Det är i sådana ärenden (AD 1975 nr 58) angeläget dels att det klargörs för arbetstagaren att beslutet om själva ledigheten inte innebär

något avgörande om löneförmånerna, dels att arbetsgivarens beslut om löneförmåner under ledigheten och övriga villkor meddelas arbetstagaren så snart som möjligt och under alla omständigheter före ledighetens början.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1

Semesterlagen gäller om inte annat följer av denna bestämmelse eller särskilda bestämmelser.

Bestämmelsen innehåller avvikelser från semesterlagen bl.a. när det gäller

- intjänandeår och semesterår för arbetstagare med fast kontant lön (mom. 2),
- årssemestern (mom. 5),
- antalet betalda semesterdagar för arbetstagare med fast kontant lön (mom. 6),
- beräkning av semesterledighet i dagar och timmar (mom. 7 respektive mom. 8 och 17),
- förläggning av semesterledighet (mom. 9-11, 13 och 17),
- beräkning av semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön (mom. 15),
- sparande av semesterledighet (mom. 17 och 18) och
- återbetalning av semesterlön (mom. 20).

För beräkning av semesterersättning och semester för arbetstagare med radiologiskt arbete, se kommentar efter mom. 20. För arbetstagare med uppehållsansställning, se kommentar till § 18 och för arbetstagare med ferielön, se Bilaga M.

Mom. 2

Momentet gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. I stället för semesterlagens bestämmelser om intjänande- och semesterår gäller följande.

Kalenderår (1 januari–31 december) är både intjänandeår och semesterår för dessa arbetstagare. De har därför rätt till semesterledighet med semesterlön redan under det kalenderår som anställningen börjar.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3

Av 5 § andra stycket SemL följer att arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete endast har rätt till semesterledighet om anställningen avser/varar mer än tre månader och omfattar mer än 60 timmar. Bestämmelsen tillämpas bara för arbetstagare som inte tidigare haft anställning hos arbetsgivaren under semesteråret.

Arbetstagare som inte har rätt till semesterledighet har i stället rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

För arbetstagare med anställning högst 60 timmar under högst 3 månader förutsätter semesterlagen att semesterersättning ingår i lönen. Det är därför viktigt att klargöra om överenskommen lön inkluderar semesterersättning eller inte.

Semesterersättning utbetalas i anslutning till att anställning upphör om den inte är inkluderad i lönen.

Arbetstagare som visstidsanställs för en tid av högst 6 månader har rätt att avstå betald semesterledighet. Arbetstagaren får då i stället semesterersättning.

Mom. 4

Bestämmelsen gäller endast för arbetstagare som har rätt till minst 20 betalda semesterdagar.

Arbetstagare som har uttryckt önskemål om huvudsemester under juni–augusti och på arbetsgivarens begäran får sådan semesterledighet förlagd till annan tid får enligt detta moment extra semesterdagar. Bestämmelsen har tillkommit för att understryka angelägenheten av att huvudsemestern så långt möjligt förläggs till juni–augusti. För att undvika diskussion om en förläggning har tillkommit på arbetsgivarens begäran eller inte bör ett klarläggande från arbetsgivaren göras om att huvudsemestern ska förläggas perioden juni–augusti. Om arbetsgivaren måste förlägga semesterledigheten till annan period än juni–augusti bör det normalt framgå av förhandlingsprotokoll att förläggningen har tillkommit på arbetsgivarens begäran.

Beräkning av de 14 respektive 19 semesterdagarna ska göras med kvotberäkning enligt mom. 7. Det bör noteras att antalet uttagna semesterdagar under juni–augusti inte får överstiga 14,00 respektive 19,00 för att två respektive en extra semesterdag ska utges. Kompensation utges inte om det blivit färre än 14 respektive 19 dagar på grund av antalet semesterdagar som följer av att arbetstagaren har arbetstid förlagd även till lätthelgdag eller genom att arbets-

tiden har nedsatts med anledning av att arbetstiden exempelvis är förlagd till såväl vardag som helgdag (§ 13 mom. 2 första stycket). Motsvarande gäller också för arbetstagare som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen i direkt anslutning till semesterledigheten.

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Exempel 27:1

Förutsättningar

Arbetstidsschema med 19 arbetspass på 4 veckor.

Semesterkoefficient beräknas enligt bestämmelserna i mom. 7 på följande sätt

$$\frac{19}{4} = 4,75 \quad \frac{5}{4,75} = 1,05$$

Årssemester 25 dagar.

Semesterperiod 1 är förlagd till juni–augusti.

Semesterperiod 2 på arbetsgivarens begäran förlagd till september.

Beräkning av semesterledighet

Semesterperiod 1 15 arbetspass x 1,05 = 15,75 semesterdagar

Eftersom 15,75 semesterdagar lagts ut under perioden juni–augusti får arbetstagaren 1 extra betald semesterdag och har därmed 26 dagars årssemester.

Semesterperiod 2 10 arbetspass x 1,05 = 10,50 semesterdagar

Vid semesterårets slut har arbetstagaren förbrukat 26,25 (10,50 + 15,75) semesterdagar vilket avrundas till närmast lägre hela tal 26 och därmed är hela årssemesteren förbrukad.

Exempel 27:2

Förutsättningar

Arbetstidsschema med 28 arbetspass på 6 veckor

Semesterkoefficient beräknas enligt bestämmelserna i mom. 7 på följande sätt

$$\frac{28}{6} = 4,667 \quad \frac{5}{4,667} = 1,07$$

Årssemester 31 dagar.

Semesterperiod 1 är förlagd måndag till torsdag i maj. I den veckan är måndag första maj och torsdag är Kristi himmelfärdsdag.

Semesterperioderna 2 och 3 är förlagda till juni–augusti.

Beräkning av semesterledighet

Semesterperiod 1 4 arbetspass x 1,07 = 4,28 semesterdagar

Bestämmelserna om minskning av antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten när helgdagsafton och lätthelgdag infaller under semesterledigheten gäller inte eftersom semesterledigheten inte omfattar en vecka.

Semesterperiod 2 8 arbetspass x 1,07 = 8,56 semesterdagar

Semesterperiod 3 10 arbetspass x 1,07 = 10,70 semesterdagar

Vid semesterårets slut har arbetstagaren förbrukat 23,54 (4,28 + 8,56 + 10,70) semesterdagar som avrundas till närmast lägre tal 23. Resterande 8 (31-23) semesterdagar får sparas. Eftersom fler än 19 semesterdagar lagts ut under perioden juni–augusti utges inte någon extra betald semesterdag.

Mom. 5

En arbetstagare som under semesteråret har rätt till mer än 25 betalda semesterdagar kan genom överenskommelse med arbetsgivaren avstå från ledighet under en eller flera av de överskjutande dagarna. Överenskommelsen får inte avse semesterdagar som arbetstagaren sparar från ett tidigare semesterår.

På vilket sätt överenskommelsen ska träffas och när den kontanta ersättningen ska betalas ut är inte reglerat i avtalet.

Mom. 6

För arbetstagare med fast kontant lön gäller momentet i stället för 7 § SemL för beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön.

Antalet semesterdagar med semesterlön avgörs av den tid som arbetstagaren varit anställd och inte varit frånvarande av andra skäl än de uppräknade. I anställningstiden inräknas inte dagar då arbetstagaren varit frånvarande av annan anledning även om lön utgetts. Ledighet på grund av exempelvis sjukdom eller föräldraledighet där ledigheten varat längre tid än vad som är semesterlönegrundande enligt 17 § SemL inräknas alltså inte i anställningstiden.

Ledighetsorsak som inte är semesterlönegrundande enligt 17 § SemL, hel eller partiell, inräknas i anställningstiden om lön utges motsvarande lägst 40 % av den för heltid gällande fasta kontanta lönen. Är procentandelen lön som utges lägre ska ledigheten inte inräknas i anställningstiden. I stället ska lönen under ledigheten räknas upp med 12 % och ersättningen ingår då i semesterförmånen. För arbetstagare som enligt mom. 5 har 31 eller 32 semesterdagar (årssemester) ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Ersättningen utges om semesterförmåner inte utgetts på annat sätt.

Annat sätt kan t.ex. vara att semesterdagar beräknas och utges för sådan tid som inte är semesterlönegrundande enligt avtalet/SemL. Semesterlön för dessa dagar

utges och beräknas utifrån den lön som arbetstagaren skulle haft om han eller hon inte haft semester.

Exempel 27:3

En heltidsanställd arbetstagare med 25 semesterdagar är sjukskriven 75 % under hela året. Antalet betalda semesterdagar blir 13 och intjänas under tiden 1 januari–29 juni (180 kalenderdagar). Förläggs dessa semesterdagar för tid därefter innebär det att arbetstagaren tjänar in ytterligare en betald semesterdag. För dessa 14 betalda semesterdagar är den löpande semesterlönen heltidslön. Resterande 11 semesterdagar kan förläggas därefter. Semesterlön för dessa dagar utges och beräknas utifrån den lön som arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon inte haft semester, dvs. 25 % av heltidslönen.

Exempel 27:4

En 30-årig arbetstagare är föräldraledig 18 september–28 maj. Den semesterlönegrundande tiden (120 dagar) gäller från 18 september till 15 januari och övrig tid är inte semesterlönegrundande. Arbetstagaren har betald semesterledighet 3 juli–21 juli och ska arbeta resten av året.

Vid beräkning av antalet betalda semesterdagar ska från 365 avräknas 133 dagar (tiden 16 januari–28 maj) $\frac{232}{365} \times 25 = 15,89$ vilket höjs till 16 semesterdagar. Resterande 9 dagar (25-16) är obetalda semesterdagar som arbetstagaren kan avstå från.

Exempel 27:5

En heltidsanställd 45-årig arbetstagare är ledig 75 % utan lön 15 mars–15 juni och arbetar heltid resten av året. Eftersom arbetstagaren arbetar mindre än 40 % ska dessa dagar (92) avräknas från 365 vid beräkning av antalet betalda semesterdagar,

$$\frac{273}{365} \times 31 = 23,19 \text{ vilket höjs till 24 betalda semesterdagar.}$$

Arbetstagaren får dessutom lönen som intjänats under tiden då arbetstagaren endast arbetade 25 % uppräknad med 14,88 %.

Arbetstagare med fast kontant lön har enligt avtalet rätt till betald semesterledighet redan under första anställningsåret.

Exempel 27:6

Arbetstagare med 31 dagars årssemester och som börjat anställningen den 1 juli får under det första anställningsåret rätt till $\frac{184}{365^*} \times 31 = 15,6$ dvs. 16 dagars betald semesterledighet. (*Vid skottår 366).

Eftersom 4 § SemL ger rätt till 25 dagars semesterledighet blir den återstående obetalda semesterledigheten $25 - 16 = 9$ dagar. Arbetstagaren har rätt att avstå från dessa 9 obetalda semesterdagar.

Exempel 27:7

Arbetstagare som börjat anställningen den 27 november och t.ex. har 25 dagars årssemester har rätt till $\frac{35}{365} \times 25 = 2,39$ dvs. 3 dagars betald semesterledighet.

Eftersom 5 § SemL ger rätt till 5 dagars semesterledighet vid anställning efter 31 augusti blir 2 dagar obetald semesterledighet. Arbetstagaren har rätt att avstå från dessa 2 obetalda semesterdagar.

För övriga arbetstagare gäller semesterlagens bestämmelser om rätt till obetald semesterledighet, 25 respektive 5 dagar, beroende på om anställningen börjar före eller efter den 31 augusti.

Vid beräkning av lön gäller bestämmelserna i § 17 mom. 3 (1,40-regeln) vid obetald semesterledighet. Vid beräkning av antalet semesterdagar ska kvotberäkning enligt mom. 7 göras (semesterkoefficient).

Exempel 27:8

Heltidsanställd arbetstagare beviljas partiell ledighet, 75 %, för studier under tiden 1 januari–9 juni. Med stöd av § 26 får arbetstagaren behålla 25 % av lönen. Detta innebär att lön utges med 50 % av den för motsvarande heltidsanställda gällande lönen. Ledigheten för studier inräknas i anställningstiden för beräkning av antalet semesterdagar och arbetstagaren har därför rätt till hel årssemester.

Om arbetstagaren inte fått behålla lön reduceras antalet semesterdagar. Lön för tiden 1 januari–9 juni ska uppräknas med tillämplig procentsats om semesterförmån inte utges på annat sätt.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7

Semesterlagens regler i 9 § om beräkning av semesterledighet ersätts av mom. 7 och 11. Beräkningssystemet utgår från antalet arbetsdagar som ingår i semesterledigheten. Det syftar till att ge lika lång semesterledighet oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning. Antalet semesterdagar som semesterledigheten ska anses omfatta beräknas enligt detta moment för samtliga. För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag blir varje ordinarie arbetsdag under semesterledigheten en semesterdag. För övriga ska kvotberäkning enligt angiven formel användas. Om det vid kvotberäkning uppkommer fler än två decimaler ska det bortses från den/dessa.

För att få fram det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka delas antalet arbetsdagar med antal arbetsveckor som ingår i begränsningsperioden.

$$\frac{\text{antal arbetsdagar}}{\text{antal arbetsveckor}} = \text{genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka}$$

Exempel 27:9

En arbetstagare arbetar enligt tioveckorsschema och har under varje begränsningsperiod 24 fridagar. Under begränsningsperioden har arbetstagaren alltså 46 arbetsdagar,

$$\frac{46}{10} = 4,6 \text{ arbetsdagar per vecka.}$$

Talet 5 delat med 4,6 blir 1,0869565. Kvoten fastställs med två decimaler till 1,08 (sista decimalen ska aldrig höjas). För varje arbetsdag som ingår i semesterledigheten går det därför åt 1,08 semesterdagar. En arbetstagare med denna arbetstidsförläggning och 25 dagars årssemester har efter semesterledighet under 24 arbetsdagar förbrukat hela sin årssemester (24 x 1,08 = 25,92 semesterdagar, vilket avrundas till 25).

Vid uppdelning av semesterledigheten (inklusive eventuella sparade eller extra semesterdagar) i flera perioder ska avrundning av delposterna endast ske vid sammanläggningen för hela semesteråret.

Om det under semesterledighet som omfattar minst en vecka, infaller lätthelgdag eller helgdagsafton, som anges i anmärkningen, då arbetstagaren skulle ha utfört ordinarie arbete ska sådan dag frånräknas. För varje sådan dag frånräknas 1,00 dagar från summan semesterdagar oavsett semesterkoefficient.

För arbetstagare med arbetstid förlagd till båda sidor om dygnsgränsen (natt-arbetande personal) ska arbetspasset anses utfört den dag under vilken övervägande delen av arbetstiden infaller.

Bestämmelserna om kvotberäkning tillämpas även i de fall arbetstagaren har rätt till obetald semesterledighet. Vid beräkning av lön vid obetald semesterledighet tillämpas § 17 mom. 3 (1,40-regeln).

I bilaga till denna kommentar redovisas uträknade semesterkoefficienter för arbetstidsförläggning med begränsningsperiod omfattande 1-16 veckor.

Exempel 27:10

Förutsättningar

Arbetstidsschema med 28 arbetspass på 6 veckor.

$$\text{Semesterkoefficient} \quad \frac{28}{6} = 4,667 \quad \frac{5}{4,667} = 1,07$$

Årssemester 31 dagar.

Semesterledigheten är förlagd till juni–augusti.

Beräkning av semesterledighet

Semesterperiod 1 18 arbetspass x 1,07 = 19,26 semesterdagar

Semesterperiod 2 6 arbetspass x 1,07 = 6,42 semesterdagar

Vid semesterårets slut har arbetstagaren förbrukat 25,68 (19,26 + 6,42) semesterdagar som avrundas till närmast lägre hela tal 25. Återstående 6 (31 - 25) semesterdagar får sparas.

Exempel 27:11

Förutsättningar

Arbetsstidsschema med 19 arbetspass på 4 veckor.

$$\text{Semesterkoefficient} \quad \frac{19}{4} = 4,75 \quad \frac{5}{4,75} = 1,05$$

Årssemester 25 dagar.

Semesterperiod 1 är förlagd till två veckor i maj. I den ena veckan är måndag första maj och torsdag är Kristi himmelfärdsdag.

Semesterperiod 2 är förlagd till perioden juni–augusti. Fredag i tredje semesterveckan är midsommarafton.

Beräkning av semesterledighet

Semesterperiod 1 7 arbetspass x 1,05 = 7,35 semesterdagar

Då första maj och Kristi himmelfärdsdag är arbetspass och semesterledigheten omfattar mer än en vecka minskas antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten med 1,00 för var och en av dessa dagar. Därmed har 5,35 semesterdagar förbrukats.

Semesterperiod 2 15 arbetspass x 1,05 = 15,75 semesterdagar

Då midsommarafton är arbetspass och semesterledigheten omfattar mer än en vecka minskas antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten med 1,00, dvs. 14,75 semesterdagar har förbrukats.

Då fler än 14 semesterdagar men färre än 19 semesterdagar förlagts till perioden juni–augusti får arbetstagaren 1 extra betald semesterdag och har alltså 26 dagars årssemester.

Vid semesterårets slut har arbetstagaren förbrukat 20,10 (5,35 + 14,75) semesterdagar vilket avrundas till 20,00. Återstående 6 (26 - 20) semesterdagar får sparas.

Beräkning av semesterledighet del av dag

Mom. 8

Semesterledighet i timmar omfattar det antal timmar under arbetspasset som arbetstagare är ledig. Kvotberäkning görs alltså inte. Se exempel 27:30-27:31 under mom. 17.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9

I momentet anges dels regler om förläggning av huvudsemestern som avses i 12 § SemL, dels handläggningsordning för att upprätta semesterlista, som ska gälla om inte lokal överenskommelse träffas om annan handläggningsordning.

Syftet är att om det är möjligt ge arbetstagare, som så önskar, huvudsemester under juni–augusti.

Förläggning av huvudsemester till annan tid än juni–augusti ger enligt mom. 4 i vissa fall rätt till extra semesterdagar. Bestämmelsen har tillkommit för att understryka angelägenheten av att huvudsemestern så långt möjligt förläggs till juni–augusti.

Om huvudsemestern inte kan förläggas till juni–augusti får den efter förhandlingar förläggas även till maj och/eller september. Innan beslut fattas om förläggning av huvudsemester till maj och/eller september är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § MBL med berörd arbetstagarorganisation. Förhandling bör påkallas i sådan tid att bestämmelsen i 14 § MBL kan iakttas.

Kravet på förhandling gäller inte om sådan förläggning sker på arbetstagarens önskemål. Förhandlingar om sådan förläggning kan föras enligt punkt b) fjärde stycket.

Efter överenskommelse med lokal arbetstagarorganisation eller med enskild arbetstagare kan huvudsemester förläggas till annan tid. Även utan stöd av sådan överenskommelse får huvudsemester förläggas till annan tid när särskilda skäl, som avses i 12 § SemL, motiverar det. Särskilda skäl kan exempelvis vara att verksamheten ur säkerhetssynpunkt på arbetsplatsen eller utifrån viktiga samhällsintressen (sjukvård, kommunikation och annan samhällsservice) fungerar tillfredsställande. Om verksamheten kan organiseras så att dessa behov tillfredsställs utan att ledighetsperioden behöver flyttas finns inte särskilda skäl.

I b) har en handläggningsordning för att upprätta semesterlista fastställts. Den används om inte lokal överenskommelse träffats om annan handläggningsordning.

Även om beslutsordningen enligt avtalet följs så ska lokal överenskommelse göras dels om när arbetstagare ska anmäla önskemål om huvudsemesterns förläggning, dels om när arbetsgivaren ska lämna förslag till semesterlista. Om överenskommelse inte kan uppnås ska i stället reglerna i 11 § SemL om under rättelse till arbetstagaren gälla. I sådant fall måste förslag till semesterlista upprättas och eventuella förhandlingar enligt 12 § MBL respektive 14 § genomföras

i så god tid att arbetsgivaren kan underrätta om semesterledighetens förläggning senast två månader före ledighetens början.

Arbetstagare som vill spara eller ta i anspråk sparade dagar i samband med huvudsemestern ska meddela detta i så god tid att arbetstagarens önskemål kan iakttas när förslag till semesterlista upprättas.

Underrättelse enligt 11 § SemL gäller även vid förläggning av annan semesterledighet än huvudsemester om överenskommelse om förläggningen inte träffats med arbetstagaren eller företrädare för denne.

Ändring i fastställd semesterlista får i vissa fall ske utan att detta leder till förnyad handläggning enligt föregående stycke. Detta är t.ex. fallet om en arbetstagare medges byta semesterperiod med annan arbetstagare eller att en arbetstagare medges ändrad semesterförläggning utan att detta påverkar annan arbetstagares semesterperiod.

Av Central protokollsanteckning till HÖK framgår att parterna är ense om att 33 § MBL (tolkningsföreträdare) inte är tillämplig på bestämmelserna när det gäller lokal överenskommelse som har träffats med stöd av detta moment.

Arbetsgivaren är skyldig att lägga ut all semesterledighet av årssemestern under semesteråret, såväl betald som obetald. Detta gäller inte obetald semesterledighet som arbetstagaren har avstått ifrån. Från denna skyldighet undantas även semesterdagar som arbetstagare har fått kontant ersättning för eller begärt att få spara till ett senare semesterår.

Även om arbetstagaren t.ex. är sjukskriven under längre tid ska arbetsgivaren förlägga semestern under semesteråret. Arbetstagaren kan därefter begära att byta semesterledigheten mot sjukledighet enligt bestämmelserna i 15 § SemL och AB § 27 mom. 10. Har utbyte av semesterledighet mot sjukledighet inte begärts har arbetstagaren under denna tid rätt att få både semesterlön från arbetsgivaren och sjukpenning från Försäkringskassan. Sjuklön utges inte under semesterledighet.

För betald semesterdag som inte kunnat läggas ut under semesteråret, se kommentar till mom. 19.

Förläggning av semesterledighet i timmar, se kommentar till mom. 17.

Mom. 10

Av 15 § SemL följer att semesterdag då arbetstagare på grund av sjukdom är oförmögen till arbete inte ska räknas som semesterdag om arbetstagaren utan

dröjsmål begär det. Detta gäller även för dag som enligt 17 § första stycket 2-7 SemL är semesterlönegrundande.

I anslutning till detta regleras i detta moment rätten till utbyte av semesterledighet vid sjukdom och annan semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till mom. 14.

En förutsättning för att få byta ut semesterdag mot annan ledighet är att arbetstagaren gör framställning om det utan dröjsmål. I normalfallet ska detta ske den dag behov av utbyte av semester mot annan ledighet uppkommer. För att få byta krävs vidare att dagen är semesterlönegrundande. Vid sjukdom får byte ske även om den inte är semesterlönegrundande, dvs. även när sjukfrånvaron infaller på dag som överstiger de 180 semesterlönegrundande dagarna.

Arbetstagaren ska visa de skäl som denne åberopar för att få byta semesterledighet mot annan ledighet.

Av lagen följer att utbytesrätten vid sjukdom bara gäller vid hel sjukledighet ("oförmögen till arbete"). Även vid övrig frånvaro som är semesterlönegrundande och infaller under semesterledigheten, finns rätt till utbyte endast om frånvaron avser hela dagen. Skulle exempelvis en arbetstagare med stöd av föräldraledighetslagen vara ledig på halvtid finns inte någon rätt till utbyte av semesterledigheten.

Om arbetstagaren redan är ledig av semesterlönegrundande anledning kan arbetstagaren på motsvarande sätt byta planerad semesterledighet enligt samma bestämmelse. Detta gäller också bara hel ledighet.

Semesterledighet i timmar kan bytas mot annan semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till mom. 17.

Om utbyte av ledighet sker ska lön utges i stället för semesterlön enligt de villkor som sägs i avtalet för respektive ledighetsorsak. Om semesterledighet avbryts på grund av sjukdom ska utbetald semesterlön "tas tillbaka" och eventuell sjuklön utges. Om skuld uppstår kan arbetsgivaren dra av den vid nästkommande löneutbetalning. Detta följer av avtalet om Korrigering av preliminär lön m.m.

Innan semesterledighet byts med anledning av begärd ledighet för offentliga uppdrag eller enskild angelägenhet (10 dagar) krävs en bedömning av arbetsgivaren om arbetstagaren ska medges förmån enligt dessa bestämmelser under ledigheten.

Mom. 11

Momentet innehåller en anvisning att, om möjligt, förlägga semesterledigheten så att den börjar och slutar i anslutning till fridagar. Syftet är att ge arbetstagare med annan arbetstidsförläggning än måndag–fredag en sammanhängande ledighet från arbetet som så långt som möjligt överensstämmer med den som gäller för arbetstagare som arbetar vardagar måndag–fredag. Bestämmelsen innebär inte någon garanti för viss total ledighet bl.a. med hänsyn till att den totala ledigheten kan variera för båda kategorierna t.ex. på grund av arbetstagarens egna önskemål om viss förläggning. Man bör dock vid semesterplaneringen med hjälp av kringliggande fridagar eftersträva en förläggning av huvudsemesteren så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighetsperiod som motsvarar vad arbetstagare med ordinarie arbetstid vardagar måndag–fredag får.

Mom. 12

För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Denna rätt till ledighet kan förekomma högst en gång per semesterår. Bestämmelsen har tillkommit i syfte att vid förläggning på arbetsgivarens begäran av semesterledighet om minst en vecka tillförsäkra sådan nattarbetande personal semesterledighet i överensstämmelse med semesterlagens och avtalets syfte.

Det kan även bli aktuellt när arbetstagare önskar få ut samtliga semesterdagar. Om arbetstagare önskar få ut samtliga semesterdagar (inklusive eventuella sparade semesterdagar och extra dagar) finns rätt till ledighet det nattarbetspass som skulle ha påbörjats på kvällen den sista semesterdagen. Även vid uppdelning av semesterledigheten i två eller flera perioder kan sådan ledighet komma i fråga. Rätten till ledighet i detta fall avser det nattarbetspass som skulle ha påbörjats på kvällen den sista semesterdagen under den semesterledighet som omfattar minst en vecka och som tar i anspråk samtliga kvarvarande semesterdagar. Vid semesterledighet som inte omfattar minst en vecka ska arbetstagaren alltså börja arbeta på kvällen den sista semesterdagen. Med semesterledighet menas enstaka semesterdag eller period av semesterdagar som börjar och slutar med semesterdag.

Exempel 27:12

Förutsättningar

Arbetstidsschema med 22 nattarbetspass på 6 veckor.

$$\text{Semesterkoefficient} = \frac{22}{6} = 3,667 \quad \frac{5}{3,667} = 1,36$$

Årssemester 25 dagar.

Arbetstagaren önskar få hela årssemesteren förlagd under semesteråret.

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller viss facklig utbildning (högst 180 dagar),
5. ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt totalförsvarsplikt (högst 60 dagar),
6. ledighet för svenskundervisning för invandrare och
7. ledighet för närståendevård (högst 45 dagar).

b) Ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen.

c) Ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Ovan angivna antal dagar avser kalenderdagar per intjänandeår utom för föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption under högst 120 dagar (för ensamstående förälder högst 180 dagar). Antalet dagar som är semesterlönegrundande gäller då per födsel och förälder. Beräkning av antalet dagar sker kalendariskt, dvs. eventuella fridagar under frånvaroperioden inräknas.

Semesterlönegrundande ledighet under del av dag jämställs med ledighet under hel dag.

Mom. 15

Momentet gäller arbetstagare med fast kontant lön och ersätter semesterlagens bestämmelser om beräkning av semesterlön för innevarande års semester och sparad semester.

Semesterlönen är löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Om den fasta kontanta lönen understiger i momentet angivet belopp ingår även semesterlönetillägg i semesterlönen.

Semesterlön för uttagna semesterdagar ska betalas ut i samband med semesterledigheten.

Löpande semesterlön

Löpande semesterlön är den lön som arbetstagare skulle ha fått om denne inte hade haft semester. Om arbetstagaren är partiellt ledig utan lön ska alltså lönen i stället beräknas utifrån den lägre faktiska arbetstiden.

För arbetstagare som tillfälligt eller tillsvidare får ändrad sysselsättningsgrad under tid som sammanfaller med semesterledighet ska den löpande semesterlönen utges efter den ändrade sysselsättningsgraden.

Vid partiell ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering för vilken arbetstagaren får sjuklön enligt SjLL/avtalet och/eller sjukpenning/rehabiliteringspenning enligt AFL/LAF, ska lönen beräknas på den högre sysselsättningsgraden. Vid partiell ledighet med sjukersättning ska däremot den löpande lönen minska utifrån ledighetens omfattning.

Vid hel ledighet med eller utan lön ska den löpande lönen beräknas utifrån sysselsättningsgraden som gällt om arbetstagaren inte varit ledig.

Semesterlön för betald semesterdag ska oavsett om semesterdagen är av innevarande års semester eller sparad beräknas på samma sätt.

Reglerna om semesterlönegrundande frånvaro (betalda semesterdagar) och löpande semesterlön kan belysas med följande exempel.

I exemplen beror sjukfrånvaron på sjukdom. Hade frånvaron i stället berott på arbetsskada gäller inte begränsningen 180 dagar per intjänandeår utan då är frånvaron semesterlönegrundande i sin helhet två hela intjänandeår. Detta innebär att om sjukfrånvaron berott på arbetsskada i exemplen 27:14, 16, 18 och 20 hade arbetstagaren fått fullt antal betalda semesterdagar. Beräkningen av semesterlönen påverkas inte av denna omständighet. I samtliga exempel är arbetstagaren heltidsanställd.

Exempel 27:13

180 dagar	185 dagar
Helt ledig till följd av sjukdom, med sjuklön/sjukpenning	Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjukpenning på frånvarodelen, arbetar till hälften

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året arbetar arbetstagaren till hälften och tjänar därför in hel betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen heltidslön. Utöver semesterlön kan arbetstagaren få sjukpenning från Försäkringskassan.

Exempel 27:14

180 dagar	185 dagar
Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjuklön/sjukpenning på frånvarodelen, arbetar till hälften	Helt ledig till följd av sjukdom, med sjukpenning

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året är arbetstagaren helt ledig och tjänar därför in halv betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen heltidslön. Utöver semesterlönen kan arbetstagaren få sjukpenning från Försäkringskassan.

Exempel 27:15

365 dagar

Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjuklön/sjukpenning på frånvarodelen, arbetar hälften

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året arbetar arbetstagaren till hälften och tjänar därför in hel betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen heltidslön. Utöver semesterlönen kan arbetstagaren få sjukpenning från Försäkringskassan.

Exempel 27:16

365 dagar

Helt ledig till följd av sjukdom med sjukersättning som är semesterlönegrundande frånvaro

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året är arbetstagaren helt ledig och tjänar därför in halv betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen heltidslön. Löpande semesterlönen ska beräknas efter den lön som skulle ha utgetts om arbetstagaren inte varit ledig för sjukdom.

Exempel 27:17

365 dagar

Halvt ledig till följd av sjukdom med sjukersättning som är semesterlönegrundande frånvaro, arbetar till hälften

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året arbetar arbetstagaren till hälften och tjänar därför in hel betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen halvtidslön eftersom arbetstagaren skulle ha arbetat 50 % i stället för att vara semesterledig.

Exempel 27:18

180 dagar

185 dagar

Helt ledig till följd av sjukdom, med sjuklön/sjukpenning

Helt ledig till följd av sjukdom, med sjukersättning

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året är arbetstagaren helt ledig och tjänar därför in halv betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året saknar det betydelse om den förläggs till första halvåret

eller till andra halvåret. Då ska den löpande semesterlönen vara den lön som skulle ha utgetts om arbetstagaren inte varit ledig överhuvudtaget dvs. heltidslön.

Exempel 27:19

180 dagar	185 dagar
Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjuklön/sjukpenning på frånvarodelen, arbetar till hälften	Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjukersättning, arbetar till hälften

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året arbetar arbetstagaren till hälften och tjänar därför in hel betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året blir den löpande semesterlönen olika beroende på om semesterledigheten förläggs till första halvåret eller andra halvåret. Förläggs semesterledigheten till första halvåret ska arbetstagaren få heltidslön under semesterledigheten. Förläggs semesterledigheten däremot till andra halvåret ska arbetstagaren få halvtidslön under semesterledigheten eftersom arbetstagaren skulle ha arbetat 50 % i stället för att vara semesterledig.

Exempel 27:20

180 dagar	185 dagar
Halvt ledig till följd av sjukdom, med sjukersättning, arbetar till hälften	Helt ledig till följd av sjukdom, med sjukersättning. Alternativt helt ledig till följd av sjukdom, till hälften med sjuklön och till hälften utan sjuklön/med sjukersättning

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande frånvaro. Under resten av året är arbetstagaren helt ledig och tjänar därför in halv betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året blir den löpande semesterlönen olika beroende på om semesterledigheten förläggs till första halvåret eller andra halvåret. Förläggs semesterledigheten till första halvåret ska arbetstagaren få halvtidslön under semesterledigheten. Förläggs semesterledigheten däremot till andra halvåret ska den löpande semesterlönen räknas på den lön som skulle ha utgetts om arbetstagaren inte varit ledig, dvs. heltidslön.

Semesterdagstillägg

Semesterdagstillägg är utfyllnad för att uppnå den ersättningsnivå som semesterlagen förutsätter. Det utges för varje uttagen betald semesterdag som beräknas ingå i semesterledigheten enligt mom. 7 oavsett om semesterdagen är av årssemestern eller är sparad.

Exempel 27:21

En arbetstagar har 20 000 kr i månadslön och har under månaden haft en semesterledighet, som med tillämpning av kvotberäkningen uppgår till 13,32 dagar.

Semesterdagstillägget blir då

$$0,605 \% \times 20\,000 = 121$$

Detta utges för 13,32 dagar, $13,32 \times 121 = 1\,611,72$ kr.

Semesterdagstillägg utbetalas enligt samma rutiner som gäller för särskilda ersättningar t.ex. tillägg obekväm arbetstid. De centrala parterna är överens om att syftet med semesterdagstillägget är att arbetstagaren ska kunna disponera tillägget under semesterledigheten. De lokala parterna kan därför diskutera någon form av förskott som innebär à-conto-utbetalning av semesterdagstillägg för huvudsemestern.

Semesterlönetillägg

Semesterlönetillägg är utfyllnad för att en arbetstagare ska uppnå den ersättningsnivå som de centrala parterna är överens om ska gälla. Semesterlönetillägg får arbetstagare med fast kontant lön som understiger belopp som framgår av momentet.

Semesterlönetillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock högst 25 semesterdagar. Jämför lägsta semesterlön enligt kommentar till mom. 16.

För innevarande års betalda semesterdagar som förläggs under semesteråret utges semesterlönetillägg i samband med semesterledigheten. För resterande betalda semesterdagar av innevarande års semester utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönetillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Exempel 27:22

”Taket” för semesterlönetillägg är en månadslön på 19 896 kr (heltid) per den 1 januari 2009. För arbetstagare med arbetstid 30 tim per vecka (dvs. 75 % sysselsättningsgrad) och fast kontant månadslön på 14 000 kr beräknas ett semesterlönetillägg på följande sätt

$$5,21 \% \times (0,75 \times 19\,896 \text{ kr} - 14\,000 \text{ kr}) = 48,04 \text{ kr per dag}$$

Om semestern är under tid då arbetstagaren är partiellt ledig 10/40 (dvs. 25 % av heltid) ska beloppet 48,04 kr minskas med hänsyn till den arbetstid som arbetstagaren skulle arbetat om det inte varit semester. Eftersom arbetstagaren i stället för 30 då skulle

arbetat 20 timmar per vecka blir semesterlönetillägget $\frac{20}{30} \times 48,04 \text{ kr} = 32,03 \text{ kr per dag}$

Mom. 16

Momentet gäller för arbetstagare som inte har fast kontant lön.

För dessa arbetstagare gäller semesterlagens regler om intjänande- och semesterår (3 § SemL) samt beräkning av betalda semesterdagar (7 § SemL). Arbetstagare över 40 respektive 50 år har rätt till fler antal semesterdagar enligt avtalet (mom. 5).

Beräkning av semesterlön innebär samma lön per semesterdag, dvs.

$0,48 \% \left(\frac{12 \%}{25} \right)$ av semesterlöneunderlaget, vilket är beräknat enligt 16 § SemL.

Samma semesterlön per semesterdag utges för såväl innevarande års som sparad semesterdag, dvs.

för 25 dagars årssemester $\times 0,48 \% = 12 \%$,

för 31 dagars årssemester $\times 0,48 \% = 14,88 \%$ och

för 32 dagars årssemester $\times 0,48 \% = 15,36 \%$.

Lägsta semesterlön

I förmånshänseende är semesterlön inklusive semesterlönetillägg och lägsta semesterlön likvärdiga.

Lägsta semesterlön ges till arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit belopp som framgår av momentet.

Lägsta semesterlön utges för varje uttagen betald semesterdag av innevarande års semester dvs. till skillnad mot vad som gäller för semesterlönetillägg är antalet inte begränsat till högst 25 semesterdagar. Jämför semesterlönetillägg enligt kommentar till mom. 15. Skillnaden beror på konstruktionen av bestämmelserna för lägsta semesterlön.

Lägsta semesterlön utges i samband med semesterledighet för semesterdag som förläggs under semesteråret. För betalda semesterdagar av innevarande års semester som inte förläggs under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt momentet vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Utbetalning av semesterersättning till arbetstagare med timlön som avslutat sin anställning, se kommentar till beräkning av semesterersättning efter mom. 20.

I följande exempel används belopp per den 1 januari 2008.

Exempel 27:23

Arbetstagaren är 42 år och har varit anställd som vikarie 15 maj–15 juni 2008 med 110 kr i timlön. Den totala arbetstiden är 160 timmar.

Eftersom timlönen understiger 120,60 kr/tim får arbetstagaren semesterersättning i form av lägsta semesterlön som är 14,40 kr per arbetad timme och ett tillägg med 2,88 % av lönen eftersom arbetstagaren har fyllt 40 år.

Arbetstagaren får följande semesterersättning

Lägsta semesterlön	2 304,00 kr	(160 tim x 14,40 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	<u>506,88 kr</u>	(160 tim x 2 - 88 % x 110 kr)
Totalt	2 810,88 kr	

Exempel 27:24

Arbetstagaren är 30 år, anställd den 1 januari 2008–30 september 2009 och har under intjänandeåret som började den 1 april 2008 kvalificerat sig för 25 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april 2008–31 mars 2009 arbetar arbetstagaren 600 timmar och har 100 kr i timlön.

Under den resterande anställningstiden 1 april 2009–30 september 2009 arbetar arbetstagaren 300 timmar och har 115 kr i timlön.

Under juli år 2009 tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar. Eftersom lönen (100 kr/tim) under föregående intjänandeår understigit i momentet angivet belopp (120,60 kr/tim) utges i samband med semesterledigheten.

$$\text{Lägsta semesterlön} \quad 6\,912 \text{ kr} \left(\frac{20}{25} \text{ dagar} \times 600 \text{ tim} \times 14,40 \text{ kr} \right)$$

Exempel 27:25

Arbetstagaren är 52 år, timavlönad och tillsvidareanställd. (Arbetstagaren arbetar 680 timmar per år. Det motsvarar $\frac{680}{52,18} = 13$ tim/vecka)

Arbetstagaren har under intjänandeåret som började den 1 april 2008 kvalificerat sig för 32 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april 2008–31 mars 2009 arbetar arbetstagaren 680 timmar och lönen är 100 kr/tim, vilket är lägre än gränsen för lägsta semesterlön (120,60 kr/tim).

a) År 2009 tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar med följande semesterlön.

Lägsta semesterlön	6 120 kr	($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 14,40 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	<u>1 428 kr</u>	($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 3,36 % x 100 kr)
Totalt	7 548 kr	

Arbetstagaren väljer att spara de resterande 12 betalda semesterdagarna till ett senare semesterår. I samband med semesterårets slut den 31 mars 2010 utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterersättning.

Lägsta semesterlön	14,40 kr/tim
Lägsta semesterlön tillägg	<u>3,36 kr/tim</u> (3,36 % x 100 kr)
Totalt	17,76 kr/tim

Detta ska minskas med ersättningen enligt momentets tredje stycke.

Semesterersättning	<u>- 15,36 kr/tim</u> (15,36 % x 100 kr)
Skillnad	2,40 kr/tim

Vid semesterårets slut utbetalas skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön för sparade dagar.

$$612 \text{ kr} \left(\frac{12}{32} \times 680 \text{ tim} \times 2,40 \text{ kr} \right)$$

- b) Om arbetstagaren till följd av frånvaro med 65 dagar som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret 1 april 2008–31 mars 2009 endast arbetat

$$560 \text{ timmar och därmed kvalificerat sig för } \frac{300}{365} \times 32 = 26,3$$

vilket avrundas till 27 betalda semesterdagar, blir beräkningen av semesterförmåner enligt följande.

Under augusti år 2009 får arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar och får följande semesterlön.

Lägsta semesterlön	5 973,33 kr ($\frac{20}{27} \times 560 \text{ tim} \times 14,40 \text{ kr}$)
Lägsta semesterlön tillägg	<u>1 393,78 kr</u> ($\frac{20}{27} \times 560 \text{ tim} \times 3,36 \% \times 100 \text{ kr}$)
Totalt	7 367,11 kr

Arbetstagaren väljer att spara de resterande 7 betalda semesterdagarna.

Vid semesterårets slut utbetalas skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön för sparade dagar

$$348,44 \text{ kr} \left(\frac{7}{27} \times 560 \text{ tim} \times 2,40 \text{ kr} \right)$$

Semesterledighet del av dag

Mom. 17

Arbetstagare har möjlighet att omvandla semesterdag till timmar för att få ledigt del av dag.

Denna möjlighet gäller dels betalda semesterdagar som under innevarande semesterår överstiger de 25 som följer av semesterlagen, dels sparade semester-

dagar från tidigare år som överstiger 25. Omvandling av semesterdagar görs i samband med att arbetstagaren begär ledigt. Endast de semesterdagar som behövs för den begärda semesterledigheten i timmar omvandlas.

Arbetstagaren kan när som helst under semesteråret begära semesterledighet för del av dag.

Arbetstagaren kan vid semesterårets slut välja att spara innevarande års semesterdagar som överstiger 25 som semestertimmar till ett senare semesterår.

Exempel 27:26

Vid semesterårets slut har arbetstagaren 5 semesterdagar kvar och har rätt att spara semesterdagar över 25 från innevarande semesterår som semestertimmar. Arbetstagaren

väljer att spara 3 semesterdagar och 16 semestertimmar, $(2 \times \frac{40}{5} = 16)$

I samband med detta utbetalas 2 semesterdagstillägg.

De semesterdagar som inte kunnat läggas ut överförs enligt mom. 19 till nästa semesterår om arbetstagaren inte begär att få omvandla den/dessa dagar till semestertimmar.

Semesterdag som har omvandlats till semestertimmar kan inte omvandlas tillbaka till semesterdag.

För arbetstagare med fast kontant lön betalas semesterdagstillägget ut i samband med första ledighetstillfället i timmar. Utbetalning av semesterdagstillägg görs även när semesterdag omräknas till timmar vid årsskiftet för att sparas till ett senare semesterår. Löpande lön betalas alltså ut för ledighet med semestertimmar.

För arbetstagare med intjänandeår/semesterår enligt semesterlagen (timlön) görs beräkning av semesterlön per timme på semesterlöneunderlaget för intjänandeåret. Semesterlönen per dag delas med det antal timmar per arbetsdag som gäller när en semesterdag omvandlas. Semesterlön med 12 % ger samma ersättningsnivå per semesterdag som löpande lön och semesterdagstillägg, därför utbetalas inget semesterdagstillägg. Semesterlönen utbetalas i stället för lön för både innevarande års och sparad semestertimme.

Exempel 27:27

Arbetstagaren arbetar 15 tim/vecka och är timavlönad med en timlön på 150 kr. Arbetstagaren har rätt till 31 semesterdagar och vill omvandla 1 semesterdag till timmar.

Omvandlingen ger 3 semestertimmar, $(1 \times \frac{15}{5} = 3)$. Semesterlön per timme beräknas

på semesterlönunderlaget från intjänandeåret x 14,88 %. Detta tal delas med de 31 semesterdagarna och därefter med de 3 semestertimmarna. När arbetstagaren är ledig 1 semestertimme utbetalas denna semesterlön i stället för timlön.

Ledigheten förbrukar det antal timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om denne inte varit semesterledig.

Semesterledighet får förläggas som enstaka timme eller del av dag under en kortare eller längre period. Avsikten med semestertimmar är att arbetstagaren ska kunna få ledigt del av dag. Det kan dock finnas situationer där ledighet med semestertimmar kan medges för hel dag. Det kan t.ex. bli aktuellt om alla semesterdagar redan har förlagts och arbetstagaren inte har några sparade semesterdagar. Om arbetstagaren då har så många outtagna semestertimmar kvar att de räcker till en hel arbetsdag, kan arbetsgivaren medge att dessa semestertimmar tas ut som en hel ledig dag, eftersom semestertimmar inte kan omvandlas tillbaka till semesterdag.

Ledighet med semestertimmar ställer andra krav på planering när det gäller såväl verksamhets- och personalplanering som arbetstagarens egen planering. Det är därför angeläget att ledighet begärs i god tid för att arbetstagarens önskemål ska kunna tillgodoses så långt det är möjligt utifrån verksamhetens krav. Ledighet med semestertimmar sker på arbetstagarens initiativ och arbetsgivaren kan endast förlägga semesterledighet under del av dag efter arbetstagarens medgivande.

Infaller under semesterledighet semesterlönegrundande frånvaro/sjukledighet, har arbetstagaren rätt att byta ut semestertimmarna mot sådan ledighet. Rätt till byte av semestertimmar mot annan semesterlönegrundande frånvaro gäller endast om frånvaron avser samtliga semestertimmar den dagen. I övrigt se kommentar till mom. 10.

Vid omräkning av semesterdag till semestertimmar delas den genomsnittliga veckoarbetstiden med 5 arbetsdagar enligt formeln i detta moment. Om det vid omräkningen från semesterdag till semestertimmar blir fler än två decimaler bortser man från den/dessa, dvs. ingen avrundning görs.

Omvandling av semesterdag till timmar görs utifrån aktuell omfattning av ordinarie arbetstid. Det innebär att semesterdag omvandlas till timmar på samma sätt för deltidsanställd som för arbetstagare med partiell ledighet och partiell ledighet med sjukersättning. Undantag görs för partiell ledighet vid sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering. Omräkningen görs då utifrån arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Exempel 27:28

Arbetstagaren arbetar natt med arbetstiden 36,33 timmar i veckan och har rätt till 31 dagars semester. 6 semesterdagar omvandlas till 43,59 semestertimmar,

$(6 \times \frac{36,33}{5} = 43,59)$. Arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om att vara ledig 3,75 semestertimmar varje onsdag i 10 veckor. När ledigheten påbörjas utbetalas 6 semesterdagstillägg.

Efter ledigheten återstår $43,59 - 37,50 = 6,09$ semestertimmar. Dessa timmar väljer arbetstagaren att spara till ett senare semesterår.

Exempel 27:29

Arbetstagaren är föräldraledig 10 tim/vecka enligt föräldraledighetslagen och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill förlänga sommarledigheten och tar ut 2 semestertimmar per dag de två veckorna efter huvudsemestern. Ledigheten omfattar 20 timmar, $(10 \times 2 = 20)$, omvandling görs av

4 semesterdagar till 24 semestertimmar, $(4 \times \frac{30}{5} = 24)$.

När ledigheten påbörjas utbetalas 4 semesterdagstillägg och efter semestern återstår 4 semestertimmar, $(24 - 20 = 4)$.

Exempel 27:30

Arbetstagaren är sjukskriven 25 % och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill ta ut 2 semestertimmar per dag under en vecka. Ledigheten omfattar 10 timmar, $(5 \times 2 = 10)$, och omvandling av 2 semesterdagar görs till 16 semestertimmar,

$$2 \times \frac{40}{5} = 16$$

Vid ledigheten utbetalas 2 semesterdagstillägg. Efter ledigheten återstår 6 semestertimmar $(16 - 10 = 6)$.

Sparade timmar får inte överstiga 180. Om semestertimmarna för innevarande semesterår inte förläggs kan arbetstagaren efter överenskommelse med arbetsgivaren få kontant ersättning (på samma sätt som gäller för semesterdag) enligt mom. 5.

Utbetalning av outtagen semestertimme till arbetstagare som slutat sin anställning, se kommentar till beräkning av semesterersättning efter mom. 20.

Exempel 27:31

Arbetstagaren slutar vid årsskiftet och har 3 semesterdagar och 6,09 semestertimmar kvar. Semesterersättning inklusive semesterdagstillägg utbetalas för 3 dagar och 1/165 av månadslönen för 6,09 semestertimmar.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18

Momentet ersätter i huvudsak semesterlagens regler om sparande av semesterledighet. Avtalet innebär att arbetstagare har rätt att spara samtliga semesterdagar med lön över 20. Av detta följer t.ex. att arbetstagare med rätt till 31 betalda semesterdagar har möjlighet att spara 11 semesterdagar till ett senare semesterår. Nästa år kan ytterligare 11 dagar sparas osv. till dess de sparade semesterdagarna uppgår till högst 40. Någon begränsning i tiden motsvarande semesterlagens bestämmelser om att sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år finns inte i avtalet.

Arbetstagaren kan maximalt spara 40 semesterdagar och 180 semestertimmar.

Sparande av semesterledighet i timmar, se kommentar till mom. 17.

Arbetstagare som vill spara semesterdagar eller vill förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska meddela arbetsgivaren i så god tid att önskemålet kan iakttas när förslag till semesterlista upprättas enligt mom. 9 b).

Det är först när årets semesterdagar är förbrukade som sparade dagar kan tas i anspråk. Den som önskar förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska därför samtidigt förlägga hela årets semesterledighet.

Om kvotberäkning (semesterkoefficient) får till följd att det går åt fler än innevarande års semesterdagar, utan att arbetstagaren begärt att få ta ut sparade dagar, ska inte sparade dagar tas i anspråk. Om exempelvis en arbetstagare med 25 semesterdagar och semesterkoefficienten 2,00 tar ut hela årssemestern, 13 arbetspass under semesteråret, ska eventuellt sparad semesterdag inte avräknas om inte arbetstagaren begärt att helt eller delvis få ta ut sparade semesterdagar. Begär arbetstagaren semesterledighet med 14 arbetspass under semesteråret tas 3 sparade semesterdagar ut.

Vid uttag av högst fem sparade semesterdagar utan samband med huvudsemestern ska detta meddelas senast en vecka innan ledigheten. Varselregeln innebär dock inte att arbetstagaren har en ovillkorlig rätt att få semesterledigheten förlagd till den önskade tiden eller att denna sparade semesterledighet i annat avseende ska behandlas annorlunda än årets semesterledighet. För enstaka dagar av innevarande års semesterdagar finns ingen motsvarande underrättelsetid. Allmänt gäller att arbetsgivarens möjlighet att bevilja semesterledighet enligt arbetstagarens önskemål är större om underrättelse ges i god tid före semesterledighetens början.

Semesterlön för sparad semester utges med samma belopp som för ordinarie semesterdag enligt mom. 15 och 16.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön eller ferielön har inte rätt att spara semesterdagar enligt AB § 18 mom. 10 respektive Bilaga M, punkt 13.

För arbetstagare med semesterdagsberäkning med annan semesterkoefficient än 1,00 kan vissa problem uppkomma då det gäller skyldigheten att lägga ut 20 dagar och samtidigt uppfylla avtalets och lagens bestämmelse om att spara visst antal dagar.

Exempel 27:32

En arbetstagare med kvot 1,05 har fått fyra veckors semesterledighet under semesteråret och har då varit frånvarande från arbetet 19 arbetspass. Arbetstagaren har alltså förbrukat $19,95 = 19,00$ dagar vilket innebär att sex dagar återstår. Ytterligare utläggning av ett pass innebär att 21,00 dagar förbrukats, dvs. 4,00 dagar återstår.

Om arbetstagaren i stället fått sin semesterledighet förlagd över midsommar och midsommarafton skulle ha varit arbetsdag har arbetstagaren på 19 arbetspass förbrukat $19,95 - 1,00 = 18,95$ semesterdagar. I detta fall medför utläggning av ytterligare ett pass att 20,00 dagar förbrukats.

Eftersom kvotberäkningen vid utlägg av ytterligare arbetspass över 19 hindrar arbetstagaren från möjligheten att spara 5 semesterdagar som semesterlagen och avtalet förutsatt, så bör arbetstagaren medges att spara 6 semesterdagar.

Mom. 19

Momentet avser sådana situationer då betald semesterdag inte kunnat läggas ut under semesteråret. Det är t.ex. fallet om arbetstagare begärt byte på grund av sjukdom och sjukledigheten pågår under resten av semesteråret. Ett annat exempel är om semesterledighet planerats till slutet av semesteråret och att det därefter har inträffat omständigheter som gör att semestertiden är olämplig ur arbetssynpunkt. Sådana semesterdagar överförs till sparade semesterdagar.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt uppgå till högst 40. Om sparade semesterdagar skulle överstiga 40 utges kontant ersättning med semesterlön för överskjutande dag(ar) vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Utbetalning ska ske enligt samma principer som vid utbetalning av semesterersättning. Löpande semesterlön är den löpande lön som utgavs vid semesterårets slut. Det innebär att eventuellt semesterlönetillägg utbetalas samtidigt.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20

Arbetsgivaren bör ta kontakt med arbetstagaren om sättet för återbetalning av semesterlön.

Beräkning av vad som ska återbetalas ska göras enligt samma principer som vid utbetalning av semesterersättning. Löpande semesterlön är dock den semesterlön som utgavs vid den senaste semesterdagen.

Exempel 27:33

En arbetstagare har fått ut 26 semesterdagar men har enbart rätt till 19,5 vilket avrundas till 20 semesterdagar. Arbetstagarens månadslön var 20 000 kr när senaste semesterdagen togs ut. Beloppet som ska återbetalas beräknas till

$$6 \times 1,40 \times \frac{12 \times 20\,000}{365} + 6 \times 0,605 \% \times 20\,000 = 6\,249,29 \text{ kr.}$$

Beräkning av semesterersättning för arbetstagare med månadslön

Av 29 § SemL följer att semesterersättning beräknas på samma sätt som semesterlön vilket innebär att avtalets mom. 15 och 16 ska tillämpas. Bestämmelser om när semesterersättning ska betalas ut finns i 30 § SemL.

Outtagen betald semesterdag

För arbetstagare med fast kontant lön är semesterersättningen för varje outtagen betald semesterdag löpande semesterlön och semesterdagstillägg samt eventuellt semesterlönetillägg.

Semesterersättning för en outtagen betald semesterdag beräknas på följande sätt

$$1,40 \times \frac{12 \times \text{aktuell månadslön}}{365} + 0,605 \% \times \text{aktuell månadslön}$$

Aktuell månadslön beräknas utifrån arbetstagarens fasta kontanta lön då anställningen upphör och enligt samma principer som gäller för löpande semesterlön, se kommentar till mom. 15.

För arbetstagare som har rätt till semesterlönetillägg ska även detta ingå i semesterersättningen.

Outtagen semestertimme

För arbetstagare med fast kontant lön beräknas semesterersättning för varje outtagen semestertimme som 1/165 av arbetstagarens fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska deltidsanställds månadslön uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.

Outtagen semestertimme ersätts endast på detta sätt. Semesterdagstillägg har tidigare betalats ut i samband med att semesterdag omvandlades till timmar.

Semesterlönetillägg blir inte heller aktuellt eftersom möjligheten att omvandla semesterdag av innevarande års semester till semestertimmar endast gäller betalda semesterdagar som överstiger 25 och semesterlönetillägg utges för högst 25 semesterdagar.

Exempel 27:34

En 52-årig arbetstagare slutar sin anställning den 31 oktober. Vid semesterårets ingång den 1 januari uppgick sparad semester till 10 semesterdagar och 7,65 semestertimmar.

Arbetstagaren har under innevarande kalenderår rätt till 32 semesterdagar. Enligt mom. 6 är antalet semesterdagar med semesterlön

$$32 \times \frac{304}{365} = 26,65 \text{ vilket avrundas till } 27.$$

Arbetstagaren har enligt fastställt arbetsschema 4 ordinarie arbetsdagar i genomsnitt per vecka. Under semesteråret har arbetstagaren haft semesterledighet med 19 arbetsdagar. Semesterkoefficienten för beräkning av antalet semesterdagar som enligt mom. 7 ingår i semesterledigheten är

$$\frac{5}{4} = 1,25. \text{ Därför har } 19 \times 1,25 = 23,75 \text{ semesterdagar förbrukats.}$$

Årets 27 betalda semesterdagar och de 10 sparade minskas med de 23,75 uttagna semesterdagarna och antalet uttagna betalda semesterdagar är 13,25. Arbetstagaren har dessutom 7,65 uttagna semestertimmar. Vid en månadslön på 17 000 kr beräknas semesterersättning för de uttagna semesterdagarna på följande sätt

$$13,25 \times (1,40 \times \frac{12 \times 17\,000}{365} + 0,605 \% \times 17\,000) = 11\,730,43 \text{ kr.}$$

Denna semesterersättning består av löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Exemplet avser år 2008, och ”taket” för att omfattas av bestämmelserna om semesterlönetillägg är en månadslön på 19 896 kr. Av årets 27 semesterdagar har arbetstagaren rätt till semesterlönetillägg för 25 semesterdagar. Som semesterersättning ska därför även utges semesterlönetillägg för $25 - 23,75 = 1,25$ semesterdagar, beräknat på följande sätt

$$(25 - 23,75) \times 5,21 \% \times (19\,896 - 17\,000) = 118,60 \text{ kr.}$$

Semesterersättning för de 7,65 uttagna semestertimmarna beräknas på följande sätt

$$7,65 \times \frac{17\,000}{365} = 358,18 \text{ kr.}$$

Total semesterersättning blir därför $11\,790,43 + 118,60 + 788,18 = 12\,697,21$ kr.

Beräkning av semesterersättning för arbetstagare med timlön

För arbetstagare med timlön som slutar sin anställning under semesteråret och inte fått det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren har rätt till, ska semesterersättning beräknas på sätt som framgår av följande exempel.

Exempel 27:35

En 45-årig arbetstagare slutar sin anställning den 30 september efter att ha varit anställd sedan den 1 juni föregående år. Arbetstagaren har under det gångna intjänandeåret, för tiden 1 juni–31 mars, kvalificerat sig för

$$31 \times \frac{304}{365} = 25,82 \text{ vilket avrundas till 26 semesterdagar med semesterlön.}$$

Under denna tid har arbetstagaren arbetat 500 timmar och haft 125,00 kr i timlön. Arbetstagaren har inte haft någon semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlönen per betald semesterdag blir

$$14,88 \% \times 500 \times \frac{125,00}{26} = 357,69 \text{ kr}$$

Arbetstagaren har fått ut 20 betalda semesterdagar i juli. Arbetstagaren som arbetar 12 timmar i genomsnitt per vecka har också omvandlat en semesterdag till 2,4 semester-timmar

$$\left(\frac{12}{5} = 2,4 \right) \text{ och av dessa tagit ut 2,0 semestertimmar under augusti.}$$

Under det intjänandeår då anställningen upphör har arbetstagaren (1 april–30 september) arbetat 250 timmar och haft 130 kr i timlön. Då anställningen upphör har arbetstagaren rätt till följande semesterersättning

$$(26 - 21) \times 357,69 + (2,4 - 2,0) \times \frac{357,69}{2,4} = 1\,848,07 \text{ kr (avser semesterlön som}$$

tjänats in under det gångna intjänandeåret), och

$$14,88 \% \times 250 \times 130,00 = 4\,836,00 \text{ kr (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).}$$

Total semesterersättning blir därför $1\,848,07 + 4\,836,00 = 6\,684,07$ kr.

Exempel 27:36

En 40-årig arbetstagare är anställd från den 1 maj 2008 till och med den 31 oktober 2009. Under denna tid har arbetstagaren arbetat 940 timmar. Arbetstagarens timlön är den 1 maj 2008–31 mars 2009 110,00 kr. Under denna period arbetar arbetstagaren 640 timmar. Den 1 april 2009 höjs arbetstagarens lön till 115 kr/tim. Eftersom arbetstagarens lön understigit mom. 16 angivna belopp får arbetstagaren i stället lägsta semesterlön enligt bestämmelserna i den punkten.

För båda intjänandeåren är grundbeloppet 14,40 kr/tim. Under intjänandeåret som börjar 1 april 2009 har arbetstagaren arbetat 300 timmar.

För perioden 1 maj 2008–31 mars 2009

Antal semesterdagar

$$31 \times \frac{335}{365} = 28,45 \text{ vilket avrundas till } 29 \text{ semesterdagar}$$

Lägsta semesterlön per betald semesterdag

$$\frac{(640 \times 14,40) + (640 \times 2,88 \% \times 110,00)}{29} = 387,71 \text{ kr}$$

Arbetstagaren har fått ut 20 betalda semesterdagar i juli 2008.

Arbetstagaren som arbetar 14 timmar i genomsnitt per vecka, har också omvandlat en semesterdag till 2,8 semestertimmar ($\frac{14}{5} = 2,8$) och av dessa tagit ut en semestertimme.

Semesterersättning beräknas på följande sätt

$$(29 - 21) \times 387,71 + (2,8 - 1,0) \times \frac{387,71}{2,8} = 3\,350,92 \text{ kr}$$

För intjänandeåret som börjar 1 april 2008

$300 \times 14,40 + 300 \times 2,88 \% \times 115,00 = 5\,313,60$ kr (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).

Total semesterersättning blir därför $3\,350,92 + 5\,313,60 = 8\,664,52$ kr.

Lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

Lagen är en skyddslag som tillkommit av medicinska skäl och gäller arbetstagare som utför radiologiskt arbete, där arbetstagaren utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan kan befaras. Joniserande strålning definieras i 2 § strålskyddslagen (SFS 1988:220). Vid tveksamhet om visst arbete är av sådan art att det faller under lagens bestämmelser hänvisas till Arbetsmiljöverket. För varje kalendermånad arbetstagaren utfört sådant arbete under minst femton arbetsdagar ska semesterledigheten förlängas med fem tolfte-dels semesterdag utöver det dagantal som utgår enligt den vanliga semesterlagen. Med dag under vilken arbete har utförts jämställs

1. dag under vilken arbetstagaren har varit semesterledig, endast om dennes arbete omedelbart före och efter semesterledigheten var sådant som avses i denna lag,
2. dag under vilken arbetstagaren har haft semesterlönegrundande frånvaro. Det gäller inte om ”arbete som avses i denna lag, uppenbarligen inte kunnat beredas arbetstagaren sådan dag och anledningen härtill varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester”.

De extra semesterdagar arbetstagaren kan få rätt till på grund av den särskilda semesterlagen ska behandlas på samma sätt som övriga semesterdagar. Detta innebär t.ex. att avtalets bestämmelser om kvotberäkning och sparande av semester ska tillämpas.

Exempel 27:37

En arbetstagare har enligt avtalet rätt till 25 semesterdagar och har en semesterkoefficient på 1,25. Arbetstagaren har hela året arbetat med radiologiskt arbete och har därför rätt till semesterledighet på 30 dagar. Arbetstagaren vill få ut hela sin semester under året vilket innebär att denne ska vara ledig från 24 arbetspass ($\frac{30}{1,25}$).

De extra semesterdagar som arbetstagaren kan få enligt denna lag utges utöver semesterlagens dagantal och inte utöver avtalets. Arbetstagare som enligt avtalets bestämmelser har rätt till semesterledighet som uppgår till eller överstiger vad lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete anger ska alltså endast få den semesterledighet som avtalet ger.

§ 28 Sjukdom m.m.

Bestämmelsen anger bl.a. vad som ska ingå i underlaget för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) samt kompletteringar till lagen om allmän försäkring (AFL) och lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF).

Lagen om sjuklön redovisas kortfattat efter kommentaren till denna bestämmelse.

Ledighet

Mom. 1

Arbetstagare som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada har en avtalsenlig rätt till ledighet så länge arbetsförmågan finns kvar. I LAF anges vad som avses med arbetsskada. Med arbetsskada jämställs även skada som inträffat före 1977-07-01 och enligt äldre lagstiftning (lagen om yrkesskadeförsäkring) betraktas som yrkesskada.

Arbetstagare som inte kan arbeta på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering har en avtalsenlig rätt till ledighet om arbetstagaren får sjukpenning enligt AFL. Behandlingen/rehabiliteringen ska syfta till att förebygga sjukdom eller nedsättning av arbetsförmågan. Behandlingen/rehabiliteringen ska vara ordinerad av läkare och ingå i en av Försäkringskassan godkänd plan.

Till medicinsk rehabilitering räknas, utöver vanlig sjukvård, undersöknings- och behandlingsformer som sjukgymnastik, syn- och hörselrehabilitering, arbetsterapi samt rådgivning, stödåtgärder och funktionsprövning. För arbetslivsinriktad rehabilitering som behövs för att arbetstagaren ska kunna få eller behålla ett arbete, se kommentar till mom. 12.

Mom. 2

Ledighet på grund av sjukdom mer än sju kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren kan begära intyg om arbetsförmåga även för kortare ledighet eller för särskilda skäl.

Arbetstagaren svarar för kostnader för intyget. Kan arbetstagaren inte visa intyg som styrker arbetsförmågan har arbetstagaren inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

För intygen gäller bestämmelser om sekretess, dvs. tystnadsplikt enligt sekretesslagen.

Anmälan

Mom. 3

När en arbetstagare inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall, arbetskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska arbetstagaren snarast, i princip omedelbart, anmäla detta och när det inträffade till arbetsgivaren för att ha rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

Arbetstagare som inte har rätt till sjuklön enligt SjLL ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan samt uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning. Om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren felaktig uppgift om sjukpenningens beräkning, kan arbetsgivaren i efterhand korrigera lönen. Detta följer av avtalet om Korrigering av preliminär lön m.m. eftersom sjuklön liksom andra avlöningsförmåner beräknas preliminärt.

Mom. 4

Av momentet följer att utlagd jour och beredskap anses vara ”arbete åt” arbetsgivaren. Detta innebär bl.a. att en sjuklöneperiod kan starta på dag där jour och/eller beredskap är förlagd.

Exempel 28:1

Arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag har beredskap under lördag och söndag. Om beredskapen är förlagd i schema eller liknande mellan 00.00-24.00 blir tillämpningen följande om arbetstagaren sjukanmäler sig på lördagen.

Lördag	karensdag
Söndag	80 % av beredskapsersättningen
Måndag	80 % av lönebortfallet (dag tre i sjuklöneperioden)

Sjuklön

Mom. 5

Med stöd av SjLL har genom avtalet centralt kollektivavtal träffats om den närmare beräkningen av sjuklönens storlek enligt 6 § SjLL. Det innebär att endast följande anställningsförmåner ska ingå i underlaget för beräkning av sjuklön.

- Lön enligt §§ 16, 17 och 18
- Tillägg för obekväm arbetstid
- Jour- och beredskapsersättning
- Semesterlön och lön under ledighet

Exempel 28:2

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 18 000 kr. Daglönen i en 30-dagarsmånad är 600 kr.

Arbetstagaren är sjuk 1/9–25/9.

Under sjukperiodens 25 kalenderdagar infaller 19 arbetsdagar varav 10 under sjuklöneperioden.

Vid beräkning av lönen omfattar sjukledigheten $(10 \times 1,40) + (11 \times 1,00) = 25$ kalenderdagar (§ 18 mom. 3 anm. 2).

Lön utges för $30 - 25 = 5$ kalenderdagar med $5 \times 600 \text{ kr} = 3\,000 \text{ kr}$.

Sjuklönen enligt mom. 4 blir $9 \times 1,40 \times 600 \text{ kr} \times 80 \% = 6\,048 \text{ kr}$.

För de efterföljande 11 kalenderdagarna av sjukperioden blir sjuklönen enligt mom. 5 $11 \times 1,00 \times 600 \text{ kr} \times 10 \% = 660 \text{ kr}$.

Beräkning av sjuklön ska göras på vad arbetstagaren gått miste om. Detta innebär t.ex. att för arbetstagare som insjuknar under semesterledighet ska ledighet på grund av sjukdom omfatta samtliga kalenderdagar under sjukledigheten. Sjuklön beräknas alltså på det lönebortfall som uppkommer genom s.k. 1,00-avdrag.

Exempel 28:3

En arbetstagare med en lön på 21 000 kr per månad insjuknar under den första semesterveckan av fyra i juni torsdag–måndag (5 kalenderdagar). Daglönen i en 30-dagarsmånad är 600 kr.

Lön utges enligt följande

25 x 700	17 500,00 kr
4 x 700 x 80 % (sjuklön)	2 240,00 kr
17 semesterdagstillägg	<u>2 159,85 kr</u>
	21 899,85 kr

Vid annan ledighet än semesterledighet kan såväl 1,40-avdrag som 1,00-avdrag bli aktuellt för att beräkna sjuklön.

Arbetstagare som saknar sjuklönerätt enligt SjlL/momentet kan ha rätt till sjuklön enligt mom. 6-10.

Mom. 6

Arbetstagare får sjuklön med 10 % av lönebortfallet vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling/rehabilitering eller

arbetslivsinriktad rehabilitering under förutsättning av att ersättning utges enligt AFL eller LAF fr.o.m. den 15:e t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Avtalets definition av sjukperioden överensstämmer med den som finns i lagen om allmän försäkring.

Exempel 28:4

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag insjuknar måndagen den 1 april och är sjuk hela månaden. Under de första 14 dagarna skulle arbetstagaren ha haft 10 arbetstillfällen. Den fasta kontanta lönen är 21 000 kr per månad (kalenderdagslön 700 kr).

Löneberäkning

Månadslön	21 000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 700 kr)	9 800 kr
Sjuklön (9 x 1,40 x 700 kr x 80 %)	7 056 kr
Lönebortfall (16 x 1,00 x 700 kr)	11 200 kr
Sjuklön enligt mom. 6 (16 x 700 kr x 10 %)	2 720 kr

Totalt utges 8 176 kr i sjuklön.

För arbetstagare som får timlön är lönebortfallet den lön som arbetstagaren skulle ha fått enligt den arbetstidsförläggning som arbetstagaren skulle ha arbetat efter om sjukfallet inte hade inträffat.

Mom. 7

Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet (mot-svarar "tak" på 7,5 prisbasbelopp för sjukpenning) vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller medicinsk behandling/rehabilitering får sjuklön som tillsammans med högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning ger en total kompensationsnivå på ca 77,6 % av lönebortfallet (72,75 % vid s.k. förlängd sjukpenning).

Exempel 28:5

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag insjuknar för första gången på två år måndagen den 1 april och är sjuk hela månaden. Under de första 14 dagarna skulle arbetstagaren ha haft 10 arbetstillfällen. Den fasta kontanta lönen är 36 000 kr per månad (kalenderdagslön 1 200 kr). Högsta kalenderdagsberäknad sjukpenning är 682 kr 2009.

Löneberäkning

Månadslön	36 000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 1 200 kr)	16 800 kr
Sjuklön (9 x 1,40 x 1 200 kr x 80 %)	12 096 kr

Lönebortfall (16 x 1 200 kr)	19 200 kr
Sjuklön enligt mom. 6, 16 x (1 200 kr x 10 %)	1 920 kr
Sjuklön enligt mom. 7, 16 x (1 200 kr x 77,6 % - 682 kr)	3 987,20 kr

Totalt utges 18 003,20 kr i sjuklön.

Om arbetstagarens ledighet under april i stället är på grund av medicinsk behandling (ingen karensdag) med sjukpenning enligt AFL, blir sjuklönen för de första 14 dagarna (10 x 1,40 x 1 200 kr) x 77,6 % - högsta beloppet för dagberäknad sjukpenning.

Högsta beloppet för dagberäknad sjukpenning vid 260 årsarbetsdagar dagberäknad sjukpenning = $\frac{1}{260} \times 10$ prisbasbelopp x 77,6 %

För de efterföljande 16 kalenderdagarna av ledigheten blir sjuklönen 16 x (1 200 kr x 77,6 %) - högsta beloppet för kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Mom. 8

Enligt AFL eller LAF utges inte sjukpenning bl.a. när den försäkrade är häktad eller intagen på kriminalvårdsanstalt.

Enligt huvudregeln i AFL utges inte sjukpenning fr.o.m. den femtonde dagen i sjukperioden för arbetstagare som vistas utomlands. Försäkringskassan kan i vissa fall i förväg medge att en försäkrad får rätt till sjukpenning om arbetstagaren reser till utlandet. Medgivande krävs även när den försäkrade reser till ett EU/EES-land.

När i sådana fall sjukpenningen inte utges enligt AFL har arbetstagaren inte heller rätt till sjuklön enligt mom. 6 och 7. Detta ska inte förväxlas med indragen sjukpenning, se kommentar till mom. 9.

Om sjuk-/rehabiliteringspenningen minskas av Försäkringskassan ska enligt momentets andra stycke sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Mom. 9

Momentet ger arbetstagare sjuklön med 77,6 eller 87,3 % av lönebortfallet när Försäkringskassan beslutat att dra in sjukpenningen med motiveringen att arbetstagaren bedöms kunna "försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden" trots sjukdomen. Vid s.k. förlängd sjukpenning utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet.

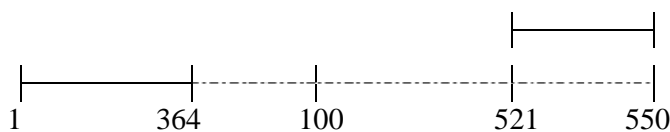
När det gäller sådan del av dag som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att AFL endast medger att hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges ska i stället bestämmelserna i mom. 10 tillämpas.

Rätten till sjuklön enligt detta moment har begränsats till högst 180 kalenderdagar. Sjuklön utges från och med det datum då arbetstagaren anmält detta till arbetsgivaren. För det fall arbetstagaren inkommer med sin anmälan en tid efter det sjukpenningen indragits p.g.a. Försäkringskassans handläggningstider har arbetsgivaren möjlighet att pröva om sjuklön kan utbetalas från tidpunkten då arbetstagarens sjukpenning upphört. Begränsningen till 180 dagar gäller per sjukperiod. Utlagd semester bryter sjukperioden men är överhoppningsbar. Då s.k. förlängd sjukpenning indragits utges sjuklön enligt detta moment dock längst till dess den förlängda sjukpenningen upphör p.g.a. att de 550 dagarna förbrukats.

Exempel 28:6

Sjukpenning har indragits dag 520 under tid med förlängd sjukpenning med 75 %.

Sjuklön enligt AB kan utges i högst 30 dagar



Sjuklön med 72,75 % kan utges i 30 dagar

Under denna tid ska arbetsgivaren göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete och genomföra lämpliga rehabiliteringsåtgärder.

Om arbetstagaren efter avslutade åtgärder inte har arbetsförmåga erhåller arbetstagaren ingen ytterligare sjuklön utöver sammantaget 180 kalenderdagar eller lön. Detsamma gäller under en eventuell uppsägningstid.

Mom. 10

Momentet gäller vid sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering. Det ska endast tillämpas för sådan del av dag som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att AFL endast medger att hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. För sådan del av dag får arbetstagaren sjuklön med 77,6 eller 87,3 % av lönebortfallet. Vid s.k. förlängd sjukpenning utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet.

Exempel 28:7

En heltidsanställd arbetstagare blir sjukskriven 5 timmar i veckan. Eftersom arbetsförmågan endast är nedsatt med en åttondel ersätts inte frånvaron av Försäkringskassan. Arbetstagaren får då sjuklön enligt detta moment.

Om arbetstagaren däremot är deltidsanställd, 20.00/40.00, betalar Försäkringskassan en fjärdedels sjukpenning vid 5 timmars sjukskrivning i veckan eftersom arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt med en fjärdedel (1 timme 15 minuter per dag).

Efterbehandlingar m.m.

Mom. 11

En förutsättning för att arbetstagare ska få ersättning motsvarande 100 % av lönen är det nödvändigt att besök hos läkare eller på sjukhus för efterbehandling, röntgen eller skärmbildsundersökning görs på arbetstid. Detsamma gäller vid akut sjukdom eller olycksfall för förstagångsbesök hos tandläkare. En deltid-anställd arbetstagare kan t.ex. i många fall göra besöket på fritid.

En arbetstagare kan inte göra anspråk på ersättning under ledighet för efterbehandling annat än hos läkare/på sjukhus eller för akut förstagångsbesök hos tandläkare. Det kan dock inträffa fall då starka skäl talar för att medge ersättning även under ledighet för annan efterbehandling som inte utförs av läkare eller på sjukhus. Exempelvis när en arbetstagare av läkare remitterats för efterbehandling av sjukgymnast och behandlingen måste utföras under arbetstid.

Momentet ska inte tillämpas för tid då sjuklön enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning enligt AFL eller LAF utges.

Ersättning utges endast för den tid som nödvändigtvis behöver tas i anspråk. Det finns inte någon begränsning per arbetsdag av den tid som arbetstagaren har rätt till ersättning. Behöver hel arbetsdag utnyttjas får arbetstagaren ersättning för hela dagen.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 12

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering utges ersättning motsvarande 77,6 % av lönebortfallet på lön som överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet när rehabiliteringspenning utges från Försäkringskassan (motsvarar "taket" på 7,5 prisbasbelopp för rehabiliteringspenning).

Ersättningen minskas i motsvarande omfattning som rehabiliteringspenningen har nedsatts av Försäkringskassan.

Lag om sjuklön, en kortfattad redovisning

Enligt lagen svarar arbetsgivaren fr.o.m. den första anställningsdagen för sjuklön under de första fjorton dagarna i sjukperioden om arbetstagaren är anställd en månad eller längre. Arbetstagare som har en avtalad anställningstid som är kor-

tare än en månad har rätt till sjuklön om arbetstagaren har börjat arbeta och där-
efter varit sammanhängande anställd under 14 dagar. Om arbetstagaren återan-
ställs inom 14 kalenderdagar ska dock, för beräkning av de 14 dagarna, tidigare
anställningar räknas med.

Exempel 28:8

En arbetstagare har arbetat enligt följande

1–5 januari (5 dagar)

9–13 januari (5 dagar)

20 januari (1 dag)

29–30 januari (2 dagar)

13–15 februari (3 dagar)

Den 25 februari börjar arbetstagaren ett vikariat fram till den 28 februari. Efter någon
timmes arbete går arbetstagaren hem på grund av sjukdom. Genom bestämmelsen om
sammanläggning av tidigare anställningsperioder har arbetstagaren rätt till sjuklön en-
ligt SjLL.

För den första dagen i sjuklöneperioden betalas ingen sjuklön, karensdagen. För
de följande 13 dagarna utges 80 % av den lön och andra anställningsförmåner
som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukdom, se kommentar till
mom. 5.

Rätten till sjuklön enligt SjLL finns oavsett sjukledighetens omfattning, dvs. den
är steglös.

Exempel 28:9

Arbetstagaren är deltidsanställd med 80 % sysselsättningsgrad. Arbetstiden är 8 timmar
per dag fyra dagar i veckan, måndag, tisdag, torsdag och fredag och har därför kalen-
derdagsfaktor 1,75.

Månadslönen är 15 000 kr. Daglönen i 30-dagars månad är 500 kr.

Arbetstagaren blir sjuk måndagen den 1/9 efter 3 timmars arbete och är sjuk t.o.m. den
5/9. Under sjukperiodens 5 kalenderdagar infaller 4 arbetsdagar.

Vid beräkning av lön omfattar sjukledigheten enligt § 17 mom. 3

$$\frac{5,00}{8,00} \times 1,75 + 3 \times 1,75 = 1,09 + 5,25 = 6,34 \text{ kalenderdagar.}$$

Lön utges för $30 - 6,34 = 23,66$ kalenderdagar med $23,66 \times 500 \text{ kr} = 11\,830 \text{ kr}$.

Sjuklönen enligt mom. 4 blir $3 \times 1,75 \times 500 \text{ kr} \times 80 \% = 2\,100 \text{ kr}$.

Sjuklöneperioden börjar när en arbetstagare på grund av sjukdom avhåller sig
från arbete och därför går miste om lön. Detta innebär att en sjuklöneperiod
normalt inte kan börja på tid som ligger utanför den ordinarie arbetstiden.

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska den betraktas som en fortsättning på den tidigare sjuklöneperioden när det gäller karensdag och avgränsning av sjuklöneperioden. Detta gäller oavsett om sjukdomsorsaken är densamma eller inte.

Exempel 28:10

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag–fredag är sjuk tisdag–onsdag. Arbetstagaren arbetar torsdag och fredag. Hon insjuknar igen under söndagen. Om arbetstagaren inte kan sjukanmäla sig förrän på måndagen får arbetsgivaren acceptera arbetstagarens uppgifter. Det får till följd att den sjukperioden är en fortsättning på den tidigare. Måndagen blir då dag tre i sjuklöneperioden medan sjukperioden börjar redan på söndagen.

Allmänt högriskskydd

I SjLL begränsas antalet karensdagar till 10 under en tolv månadersperiod, s.k. allmänt högriskskydd. En arbetstagare som omfattas av skyddet får alltså sjuklön fr.o.m. första dagen i nästa sjuklöneperiod.

Särskilt högriskskydd

Försäkringskassan kan besluta att en arbetstagare ska omfattas av särskilt högriskskydd om en och samma sjukdom under en tolv månadersperiod kan antas medföra minst 10 sjukperioder, eller medföra risk för en eller flera längre sjukperioder (28 dagar). Hänför sig Försäkringskassans beslut till ett större antal sjukperioder tillämpas inte bestämmelsen om karensdag, vilket gör att sjuklön utges även för denna dag.

Det är arbetstagaren som ansöker om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Ett beslut om särskilt högriskskydd innebär att Försäkringskassan kompenserar arbetsgivaren för de kostnader som uppkommit i samband med sjuklön.

§ 29 Föräldraledighet

Föräldraledighetslagen reglerar förälders rätt till ledighet från arbetet för vård av barn m.m. Ersättning (föräldrapenningförmån) vid föräldraledighet regleras i 4 kap. lagen om allmän försäkring, (AFL). Denna utges i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Föräldraledighetslagen ger även möjlighet till föräldraledighet (hel eller partiell) utan föräldrapenning, s.k. fristående föräldraledighetsrätt.

Mom. 1

Arbetstagare som sammanhängande har varit anställd hos kommun/landsting/kommunalförbund/bolag/företag i minst 365 kalenderdagar får föräldrapenningstillägg.

Föräldrapenningstillägg utges till arbetstagaren vid första ledighetstillfället (per födsel) och utbetalas i samband med ledighetens början. Båda föräldrarna kan få föräldrapenningstillägg. Det innebär att föräldraledig arbetstagare får föräldrapenningstillägg oavsett om den andra föräldern har fått förmånen hos samma eller hos annan offentlig eller privat arbetsgivare.

Tillägget utges med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag från första dagen av föräldraledigheten och multipliceras med antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar. Är ledigheten kortare än 90 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar.

Lönebortfallet är den aktuella månadslönen som är beräknad med hänsyn till eventuell partiell ledighet. Tillägget förutsätter att föräldrapenning utöver lägstnivån utges, se mom. 3.

Exempel 29:1

Arbetstagaren är heltidsanställd och har varit anställd mer än 365 dagar med arbetstid måndag–fredag.

a) Arbetstagaren har beviljats ledighet på heltid i 12 månader med hel föräldrapenning.

Föräldrapenningstillägg motsvarande 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna utbetalas vid ledighetens början.

Arbetstagarens partner beviljas därefter föräldraledighet på heltid i 60 dagar. Föräldrapenningstillägg motsvarande 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag utges för de 60 dagarna. Om arbetstagaren begär ledigt ytterligare 30 dagar året därpå utges inget föräldrapenningstillägg eftersom ledigheten inte varit i en följd.

b) Arbetstagare med en månadslön om 20 000 kr är sedan tidigare partiellt ledig med 10 timmar i veckan när arbetstagaren beviljas ny ledighet med ändrad omfattning på halvtid i 12 månader med halv föräldrapenning.

Föräldrapenningtillägget beräknas på aktuell månadslön enligt följande i kalendermånad med 30 dagar

Arbetstagarens kalenderdagslön vid ledighetens början är

$$\frac{40 - 10}{40} \times 20\,000 = \frac{15\,000}{30} = 500 \text{ kr}$$

Föräldrapenningtillägget utges för 90 kalenderdagar till arbetstagaren i exemplet med $500 \times 10\% = 50 \times 90 = 4\,500 \text{ kr}$

Föräldrapenningtillägget 4 500 kr, utbetalas vid ledighetens början.

För arbetstagare med ferieanställning hänförs semestern till de första 45 dagarna och för arbetstagare med uppehållsanställning hänförs semestern till de första 35 dagarna. Under denna tid kan föräldrapenning inte utges enligt lagen om allmän försäkring. Om arbetstagarens första föräldraledighet påbörjas senare än 90 dagar före ferien eller sommaruppehåll ska därför de 45 första dagarna av ferien/uppehållet kunna tillgodoräknas för beräkning av föräldrapenningtillägget.

Exempel 29:2

Föräldraledighet påbörjas den 1 juni och ferien/sommaruppehållet börjar den 10 juni. Om arbetstagaren väljer att inte ta ut föräldrapenning efter den 45:e dagen beräknas föräldrapenningtillägget utifrån 54 dagar. Uppbär arbetstagaren föräldrapenning under resterande tid av ferien/sommaruppehållet tillgodoräknas dessa vid beräkning av föräldrapenningtillägget.

Vid adoption ska tillägget utges om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

Mom. 2

Bestämmelsen innebär att arbetstagare med fast kontant lön som överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt AFL (motsvarar "taket" på 10 prisbasbelopp för föräldrapenning), ska få en ersättning som tillsammans med högsta belopp för föräldrapenning ger ca 77,6 % kompensation av lönebortfallet då föräldrapenning över garantinivån (lägstnivån) utges. Oberoende av om arbetstagaren tar ut hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning är förmånen begränsad till 270 kalenderdagar per födsel. Om båda föräldrarna är anställda hos samma arbetsgivare och har en lön som överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet så måste den förälder som först är föräldraledig i sin ansökan avstå från förmånen för att den andra föräldern senare ska kunna få ersättning.

Exempel 29:3

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 36 000 kr dvs. mer än 83,33 % av prisbasbeloppet (år 2009 är prisbasbeloppet

42 800 kr) och daglönen i en 30-dagarsmånad 1 200 kr. Ledighet har beviljats under en månad med 30 kalenderdagar enligt följande

- a) från måndag vecka 1 till söndag vecka 2 med hel föräldrapenning och
- b) från måndag vecka 3 till söndag vecka 3 med halv föräldrapenning.

År 2009 är högsta föräldrapenning 910 kr per dag och halv föräldrapenning 455 kr per dag.

Lönen beräknas enligt följande

Månadslön	36 000,00 kr
Lönebortfall (§ 17 mom. 3)	
a) 10 x 1,40 x 1 200	- 16 800,00 kr
b) 5 x 1,40 x 0,50 x 1 200	- 4 200,00 kr
Ersättning (mom.2)	
a) (1,00 x 1 200 x 0,776 - 910) x 14	+ 296,80 kr
b) (1,00 x 600 x 0,776 - 455) x 7	+ 74,20 kr
	<hr/>
	15 369,00 kr

Arbetstagaren får dessutom $14 \times 910 + 7 \times 455 = 15\,925$ kr från Försäkringskassan.

Mom. 4

Förmåner enligt mom. 1 och 2 ska minskas med samma procentsats som föräldrapenningen nedsatts av Försäkringskassan. Om föräldrapenningen dragits in utges ingen ersättning.

Arbetstagare som fått sin föräldrapenning nedsatt eller indragen förutsätts snarast anmäla detta till arbetsgivaren.

Mom. 5

Bestämmelsen som enbart gäller gravida arbetstagare innebär ingen ovillkorlig rätt att besöka mödravårdscentral under arbetstid med ersättning motsvarande 100 % av lönen. Omständigheterna ska vara sådana att besök under annan tid inte är möjligt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6

Lokala kollektivavtal kan träffas om vissa avvikelser från föräldraledighetslagen.

Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa kollektivavtal med.

§ 30 Civil- och värnplikt

Mom. 1

En totalförsvarspliktig som fullgör civil- eller värnplikt som anges i momentet har då rätt till dagpenning från Försäkringskassan. Dagpenningen är kalenderdagsberäknad. Beloppet per dag motsvarar 87,3 % av den totalförsvarspliktiges sjukpenninggrundande inkomst (SGI) delad med 365.

Arbetsgivaren ska utge ersättning till arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet. För varje kalenderdag med dagpenning utges ersättningen med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. Vid beräkning av lön ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning (1,00-regeln enligt § 17 mom. 3 anmärkning 3).

Med hänsyn till hur värnpliktiga läkare och tandläkare fullgör värnplikt, ska vid tillämpning av momentet de dagar av en grundutbildning som överstiger 225 dagar (läkare) respektive 235 dagar (tandläkare) anses som repetitionsutbildning i avtalets mening.

Vid deltagande i hemvärnet eller frivillig försvarsverksamhet utges inga förmåner enligt avtalet. De organisationer som bedriver frivillig försvarsverksamhet anges i en särskild bilaga till förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet. Exempel på sådana organisationer är: Svenska Försvarsutbildningsförbundet, Föreningen Svenska Röda Korset, Riksförbundet Sveriges lottakårer och Svenska Blå Stjärnan. Beräkning av lön ska i dessa fall göras enligt § 17 mom. 3 (1,40-regeln).

Mom. 2

För att förmånerna enligt momentet, ledighet och lön under ledighet, ska utges krävs att arbetstagaren är skyldig att tjänstgöra som reservofficer enligt officersförordningen. Det innebär att förmånerna inte utges om tjänstgöringen är frivillig.

Momentet gäller på motsvarande sätt även för reservofficer som genom övergångsbestämmelse till officersförordningen har tjänstgöringsskyldighet enligt reservofficersförordningen.

§ 31 Offentliga uppdrag

Bestämmelsen gäller bara i de fall arbetstagaren får ledigt för de i bestämmelsen angivna uppdragen. Utanför bestämmelsen faller alltså alla uppdrag och resor som är ett direkt led i arbetet.

Mom. 1

Arbetstagare har rätt att vara ledig för offentliga uppdrag som förtroendevald. Sådana uppdrag kan avse även annan kommun/annat landsting än den/det arbetstagaren är anställd i eller staten. Ledighet medges också för andra uppdrag än offentliga förtroendeuppdrag om de är av vikt för arbetsgivaren. Vilka uppdrag som avses anges inte i bestämmelsen utan prövas i varje särskilt fall av arbetsgivaren.

Mom. 2

Första meningen behandlar uppdrag som förtroendevald åt den egna arbetsgivaren. Det kan ibland vara svårt att avgöra om ett förtroendeuppdrag är av kommunal eller av allmänt medborgerlig natur. Även för sådana blandade uppdrag kan arbetstagare få behålla hela eller viss del av lönen. Eftersom generella regler inte kan anges för i vilka fall ett sådant medgivande bör lämnas måste en bedömning göras från fall till fall. Även uppdrag som nämndeman får bedömas på detta sätt. Lön under ledighet medges bara om full ersättning för förlorad lön inte utges. För att bestämma om lön ska utges eller inte får prövas om arbetstagarens ersättningar för förtroendeuppdraget motsvarar förlorad lön under ledigheten. Exempel på sådana ersättningar är årsarvoden, sammanträdesersättningar som inte är ersättning för rese- och uppehållskostnader och liknande på grund av uppdraget. Prövningen enligt momentets första mening görs av arbetsgivaren.

Arbetstagare som får ledigt för annat uppdrag än förtroendevald åt arbetsgivaren, får behålla så mycket av sin lön som är skillnaden mellan lönen och ersättningen för uppdraget.

Under ledighet för andra förtroendeuppdrag än de som angivits ovan, t.ex. statliga, privata eller åt annan kommun eller annat landsting, ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner. Det får i sådana fall vara en fråga för uppdragsgivaren att kompensera för det arbetstagaren går miste om från arbetsgivaren.

§ 32 Enskilda angelägenheter

För att löneförmån ska medges vid ledighet för nära anhörigs sjukdom gäller att arbetstagarens närvaro, med hänsyn till sjukdomens allvarliga karaktär och kritiska skede, anses nödvändig. Lön utges alltså inte vid ledighet av andra orsaker i samband med anhörigs sjukdom, t.ex. för vård av den sjuke eller tillsyn av barn. Bestämmelsen avser inte bara livshotande sjukdomar, utan även sjukdomsfall som framkallar allvarlig oro hos närstående. Även om läkare senare bedömer att sjukdomen inte är allvarlig, bör arbetstagaren få lön för tiden fram till dess arbetstagaren fått ett sådant besked.

Uppräkningen av skälen i andra stycket är uttömmande. Däremot är inte uppräkningsen av personkretsen fullständig. Som nära anhörig kan även anses exempelvis adoptivföräldrar respektive adoptivbarn eller fosterbarn och personer i föräldrars ställe. För att arbetstagaren ska kunna få behålla lönen vid ledighet för bouppteckning krävs utöver sådant släktskap mellan arbetstagaren och den avlidne som anges, att arbetstagaren är dödsbodelägare eller enligt lag eller förordnande företräder dödsbodelägaren.

Bestämmelsen gäller inte vid barns sjukdom m.m. om arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning enligt AFL. Under ledighet i sådana fall finns ingen rätt till avlöningsförmåner från arbetsgivaren.

Arbetsgivaren bedömer hur många dagars ledighet med lön som arbetstagaren behöver med hänsyn till nödvändiga resor och andra omständigheter.

Ledighet med lön enligt bestämmelsen avser arbetsdagar.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med de undantag och tillägg som följer av avtalet. Då en anställning ska upphöra kan det bli aktuellt att tillämpa både lagens och avtalets bestämmelser.

En anställning som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller av arbetstagaren och anställningen upphör då efter uppsägningstidens utgång (4 § LAS). Anställningen kan upphöra omedelbart efter avskedande från arbetsgivaren (18 § LAS) eller efter hävning av anställningsavtalet från arbetstagarens sida (4 § LAS).

En tidsbegränsad anställning upphör vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört. En sådan anställning kan inte sägas upp. I undantagsfall kan anställningen hävas (4 § LAS) eller avskedande ske (18 § LAS).

En tidsbegränsad anställning, ”anställning tills vidare dock längst till en viss tidpunkt”, upphör vid anställningstidens utgång eller dessförinnan, efter uppsägning från arbetsgivarens sida eller från arbetstagarens sida. Gällande uppsägningstider ska följas (även hävning eller avskedande kan ske).

Av LAS framgår att arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från lagens tillämpning. Undantaget kan gälla arbetstagare i landsting och kommun som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Enligt tidigare gällande Allmänna Bestämmelser, AB 01 § 15 mom. 7 fordrades även för dessa arbetstagare saklig grund vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Bestämmelsen återfinns inte i nu gällande AB.

För arbetstagare med företagsledande ställning per 31 mars 2005 ska AB 01 § 15 mom. 7 även fortsättningsvis tillämpas vad avser saklig grund och de uppsägningstider som framgår av momentet.

För arbetstagare med anställning från den 1 april 2005 och därefter tillämpas inte bestämmelsen. Detta innebär att frågan om avslut av anställning bör regleras vid anställningens ingående.

Utifrån Arbetsdomstolens praxis har bl.a. följande kriterier en avgörande betydelse för bedömningen om arbetstagaren kan anses vara företagsledande

- arbetstagaren ska ha löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer en företagsledare,

- arbetstagaren ska anses svara för en betydande del av kommunens/landstingets verksamhet och ha ett inflytande på besluten i stort,
- arbetstagaren har en utpräglad arbetsgivarfunktion och har en särskild förtroendeställning,
- organisationens struktur och storlek.

Vanligtvis är bl.a. uppsägningstider, eventuell arbetskyldighet under uppsägningstid och avgångsvederlag reglerade i det enskilda anställningsavtalet för företagsledande arbetstagare.

Mom. 1

Momentet anger längre uppsägningstider än lagens för vissa arbetstagare både vid uppsägning från arbetsgivarens sida och vid uppsägning från arbetstagarens sida. Uppsägningstiderna i detta moment gäller endast för tillsvidareanställd arbetstagare som har haft sammanhängande anställning enligt AB sedan minst 12 månader. Uppsägningstider enligt 11 § LAS gäller för övriga arbetstagare. Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetsförbundet följer att för vissa arbetstagare inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde gäller uppsägningstiderna i 11 § LAS inom kommunsektorn och PRIVO-företag.

Beslut enligt andra stycket om de längre uppsägningstider som följer av första stycket får endast fattas i samband med att anställningen ingås och ska vara en del av det enskilda anställningsavtalet. Beslut om längre uppsägningstid får inte fattas av arbetsgivaren i efterhand utan arbetstagarens samtycke.

Mom. 2

Den särskilda uppsägningstiden av ett år för arbetstagare med lång anställningstid gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida i fall då förvaltningsorganisationen ändrats eller då arbetsuppgifterna upphört, dvs. arbetsbrist. Om en sådan arbetstagare sägs upp på annan grund gäller däremot de uppsägningstider som anges i mom. 1 eller som följer av lagen.

Det bör observeras att mom. 1 stycke 2 och mom. 2 gäller även för arbetstagare som enligt ovan nämnda Centrala och lokala protokollsanteckning med Svenska Kommunalarbetsförbundet följer LAS uppsägningstider.

Arbetstagare är i princip bunden av sin uppsägning och har inte rätt att återta denna under uppsägningstiden. Däremot kan en uppsägning komma att av domstol förklaras ogiltig exempelvis om arbetsgivaren provocerat fram en uppsägning från arbetstagarens sida eller otillbörligt använt sig av arbetstagarens träng-

da läge, oförstånd eller beroendeställning. Detsamma kan gälla om arbetstagare som t.ex. i hastigt mod säger upp sig från anställningen.

Mom. 3

Av avtalet följer att uppsägning både från arbetstagare och från arbetsgivare ska vara skriftlig. Även en muntlig uppsägning kan dock gälla om det kan bevisas att en muntlig uppsägning har skett.

Mom. 4

Arbetsgivarens beslut om att medge förkortning av uppsägningstiden fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Mom. 5

Bestämmelsen om avdrag på inestående avlöningsförmåner för arbetstagare som lämnat sin anställning utan att följa uppsägningstiden har karaktären av avtalsenligt skadestånd. Löneavdrag som görs med stöd av denna bestämmelse omfattas av lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt. Enligt 6 och 7 §§ kvittningslagen ska Kronofogdemyndighetens besked om hur stor del av fordringen som ska vara skyddad mot kvittning inhämtas ofördröjligen även om arbetsgivaren i avvaktan på beskedet preliminärt kan innehålla beloppet.

Mom. 6

I de uppräknade fallen av tidsbegränsad anställning (vid provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension, förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion och vid vikariat understigande 14 kalenderdagar) behöver arbetsgivaren inte lämna besked till arbetstagaren enligt 15 § LAS om att anställningen inte kommer att fortsätta. Arbetsgivaren behöver inte heller underrätta arbetstagaren om sådant besked eller varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör enligt 30, 30 a och 31 §§ LAS.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Reglerna i 12 § LAS medger kollektivavtal om beräkning av förmåner under uppsägningstid, dvs. förmåner i de fall då arbetstagare efter uppsägning antingen inte kan beredas några arbetsuppgifter alls under uppsägningstiden eller får andra arbetsuppgifter än tidigare med försämrade anställningsvillkor. Om arbetstagaren under uppsägningstiden behåller sina arbetsuppgifter under hela uppsägningstiden utges avlöningsförmåner i vanlig ordning.

Mom. 1

Reglerna i 12 § LAS innebär en garanti i de nämnda fallen för att behålla vad som normalt skulle ha utgetts till arbetstagare om denne hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Parterna är överens om att beräkningen görs utifrån ”lön och andra anställningsförmåner” som gällt omedelbart före uppsägningen och ska vara det arbetstagaren är garanterad. Från detta har dock gjorts undantag för vissa avlöningsförmåner och dessa har uppräknats i momentet.

Vid jämförelsen ska räknas även sådana förmåner som kan komma att bli höjda retroaktivt genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

När det gäller eventuella höjningar som kommer till stånd genom central eller lokal förhandlingsöverenskommelse efter uppsägningstidens utgång, dvs. efter det att arbetstagaren har lämnat arbetet, kommer eventuell rätt till omräkning av lönejämförelsen att följa de retroaktivitetsregler som kan komma att fastställas vid sådan förhandling.

Mom. 2

Här preciseras vissa speciella regler för tillämpning av mom. 1. En särskild fråga i det sammanhanget gäller resultatlön, ackordslön m.m. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetsuppgifter under uppsägningstiden ska lönen beräknas som om arbetstagaren utfört sitt ordinarie arbete under den tiden.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Mom. 1

Momentet anger att de frågor om turordning och företrädesrätt som regleras i bestämmelsen ersätter motsvarande reglering i LAS 22, 25 och 27 §§.

Enligt a) ger sådana tidsbegränsade anställningar som avses i § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b), arbetstagare som uppstår hel ålderspension och 3 c) förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion inte företräde till återanställning som annars skulle följa av reglerna i 25 § LAS. Arbetstagaren kan därför inte hävda att sådan anställning ger denne rätt till erbjudande om ny anställning. Inte heller att arbetstagaren på grund av sådan anställning har företrädesrätt före annan arbetstagare till ett ledigt arbete. Att själva anställningstiden i övrigt ska tillgodoräknas enligt LAS är en annan sak.

Bestämmelserna i LAS innebär företrädesrätt till återanställning även om anställning avser endast enstaka dag.

Bestämmelserna i detta moment innebär att företrädesrättsreglerna i 25 § LAS inte är tillämpliga när det lediga arbetet är vikariat, (jämför § 4 mom. 3 a), som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Den frilagda ”karenstiden” på 14 dagar bör utnyttjas för att klarlägga hur det förhåller sig med företrädesrätt om vikariatet skulle bli längre än denna tid. Ett vikariat kan exempelvis förlängas på grund av fortsatt sjukfrånvaro och då får arbetsgivaren alltså vara beredd att för resterande tid erbjuda vikariatet till en person som har företrädesrätt. Av detta skäl bör därför ett vikariat som från början bedöms bli högst 14 kalenderdagar med den första vikarien bestämmas till förslagsvis ”fr.o.m. den (datum) och så länge NN (”ordinarie” arbetstagaren) är ledig från arbetet, dock högst 14 kalenderdagar”.

Även om företrädesrätt vid vikariat enligt ovan har avtalats bort och skyldigheten att följa reglerna i 25, 30 och 30 a §§ LAS inte finns, bör arbetsgivaren erbjuda även denna typ av vikariat till person som annars skulle ha företrädesrätt.

Företrädesrättens allmänna innebörd enligt såväl LAS som avtalet är en rätt under vissa förutsättningar till återanställning inom den verksamhet där arbetstagaren senast var sysselsatt. Denna rätt avser endast anställning som sådan, inte visst arbete eller viss sysselsättningsgrad. Mot denna bakgrund kan arbetsgivare normalt när ett arbete blir ledigt välja en hos arbetsgivaren redan anställd arbetstagare, dock under förutsättning av att den företrädesberättigade samtidigt eller i

omedelbar anslutning erbjuds annat arbete inom verksamheten, t.ex. det som den andra arbetstagaren lämnar.

I c) fastslås ett generellt undantag från företrädesrätt, nämligen om det lediga arbetet behöver disponeras för omplacering. Med ”omplacering” avses här sådan omplacering, som arbetsgivare har skyldighet att pröva enligt 7 § andra stycket LAS innan arbetstagare sägs upp. Generellt undantag gäller även vid förflyttning till ledigt arbete av redan anställd arbetstagare enligt § 6. Anledning till detta kan exempelvis vara arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, samarbetsvårigheter eller i andra fall som en följd av en förhandlingsöverenskommelse vid exempelvis en omorganisation. Undantaget avser även det arbete som tillgodoser en redan anställd arbetstagares önskemål om höjd sysselsättningsgrad enligt AB § 5 mom. 1 b.

Enligt 25 § LAS har en arbetstagare med tidsbegränsad anställning företrädesrätt till återanställning om denne på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. För arbetstagare som har mer än 12 månaders anställning under de senaste tre åren respektive för säsongsanställd 6 månaders anställning under de senaste två åren ska arbetsgivaren lämna underrättelse, varsel och besked enligt 15 och 30 a §§ LAS om att fortsatt anställning inte kan beredas. Företrädesrätten gäller från det att beskedet lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket LAS.

Arbetstagaren har enligt d) inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om det. Arbetstagaren har därmed inte rätt till andra anställningar än sådana som ska tillträdas efter utgången av den pågående tidsbegränsade anställningen. Bestämelsen säger vidare, att om den erbjudna nya anställningen är en tillsvidareanställning, som ska tillträdas innan den tidsbegränsade anställningen löpt ut, så bör medgivande till detta lämnas om det kan ske utan olägenhet. Med olägenhet avses t.ex. störningar i arbetets behöriga gång och svårighet att skaffa acceptabel ersättare för den återstående tiden m.m. Någon absolut skyldighet att lämna medgivande finns alltså inte.

När samma slags anställningar finns i olika lönekollektivavtal ska, enligt e), gemensam turordning och gemensam företrädesrätt gälla oavsett organisations-tillhörighet. Parterna har funnit det naturligt att gemensam turordning och företrädesrätt i sådana fall ska gälla. Den praktiska innebörden av en gemensam turordningslista blir att turordningen görs i två steg.

I steg ett upprättas den gemensamma turordningen för berörd yrkes-/befattningsbenämning med inbördes rangordning efter anställningstid oavsett organisationstillhörighet.

I steg två har man kommit fram till vilka arbetstagare som kan komma att bli uppsagda. Dessa arbetstagare delas nu upp efter respektive organisationstillhörighet. Därefter upprättas ytterligare turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS.

Här bör anmärkas att arbetstagare som är oorganiserad eller tillhör organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med också ingår i sådan gemensam turordning och gemensam företrädesrätt, se LAS 2 § sista stycket.

Det som här sagts gäller endast inom förvaltningsområde, dvs. inom den av uppsägningen berörda nämndens eller styrelsens förvaltningsområde. Mom. 2 ger dock de lokala parterna möjlighet att genom avtal bestämma hur reglerna ska tillämpas utanför förvaltningsområdets gräns eller för endast del av förvaltningsområde.

Av uppsägningsbesked enligt f) respektive besked enligt 15 § LAS måste framgå dels att anspråk på företrädesrätt måste anmälas skriftligen dels att detta måste göras inom en månad efter det att anställningen upphört. Sker anmälan senare är företrädesrätten förlorad.

Mom. 2

De lokala parterna får träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse. Av kommentar till § 4 mom. 4 framgår den part på arbetstagar sidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Om lokala avtal träffas om turordning vid uppsägning och/eller om företrädesrätt till ny anställning så bör räckvidden för turordning och företrädesrätt göras så vid som det är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt. Vad man ska ta hänsyn till vid denna bedömning ges exempel på i anmärkningen. Där nämns bl.a. att antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning kan medföra uppenbara svårigheter att tillämpa bestämmelserna dvs. att följa lagens olika föreskrifter om underrättelse, varsel, överläggningar, besked m.m. Möjligheten att korrekt beakta lagens formföreskrifter blir normalt mindre ju vidare område man anger för turordnings- och företrädesrättsverkningar. Om området görs större än vad som administrativt sett kan behäskas kommer både arbetsgivar- och arbetstagarparterna att drabbas av dessa olägenheter. Det framstår därför som särskilt angeläget att avtalets räckvidd anpassas till en omfattning som kan förväntas fungera på ett fullgott sätt. Om det är önskvärt kan olika stora områden överenskommas för olika arbetstagar kategorier. Ett exempel på skäl för en snävare bestämning av räckvidden är det som anges i slutet av anmärkningen.

Momentet anger även att företrädesberättigade arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd i möjligaste mån ska beaktas. Den räckvidd som avses här är den som eventuellt har träffats enligt lokalt avtal.

De centrala parterna har avstått från att närmare definiera begreppet ”driftsenhet”. Med begreppet ”verksamhet” avses ”nämnds eller styrelses förvaltningsområde” om inte annat lokalt avtalas (AD 1992 nr 130). Begreppet har betydelse både för turordning och företrädesrätt enligt LAS.

Det bör klargöras att momentet inte innebär någon skyldighet för arbetsgivaren att träffa särskilt lokalt avtal om turordning eller företrädesrätt. Träffas inget lokalt avtal gäller det som fastställts i denna bestämmelse och utöver detta lagens bestämmelser. Det kan anmärkas att om överenskommelser enligt detta moment inte träffas så medför detta inte att de övriga bestämmelserna i avtalet sätts ur spel, dessa gäller ändå. Likaså bör uppmärksammas att frågan om att ingå avtal och utformningen av detta i frågor som avses i momentet är en sak som ankommer uteslutande på de lokala parterna. Uppnås inte enighet i dessa frågor kan frågan om avtalet eller dess utformning inte hänskjutas till central förhandling och inte heller till domstolsprövning. Då gäller momentets sista mening före anmärkningen.

§ 36 Personalbostad

I hyreslagen (12 kap. jordabalken) finns bestämmelser för hyresavtal. Med det avses enskilt avtal, genom vilken lägenhet (hus eller del av hus) upplåts för nyttjande mot ersättning. Bostadslägenheter, enfamiljsvillor, möblerade rum, lokaler och garage är exempel på lägenheter i lagens mening. Upplåtelse av lägenhet som sker utan ersättning tillhör inte hyreslagens tillämpningsområde.

Hyreslagens regler gäller även för s.k. kopplade avtal, dvs. då hyresavtalets giltighet gjorts beroende av något annat rättsförhållande, exempelvis ett anställningsförhållande.

Om inte annat anges i lagtexten är reglerna i hyreslagen tvingande till hyresgästens förmån. Genom 67 § i hyreslagen öppnas dock möjligheten att träffa kollektivavtal om hyresvillkor, som avviker från eller kompletterar vissa bestämmelser i hyreslagen. Denna möjlighet gäller endast för hyresavtal som är kopplade till anställningsavtal.

Undantagsregeln i 67 § förutsätter inte att hyresvärden är bunden av kollektivavtalet som hyresgästens arbetsgivare, utan regeln gäller också då hyresvärden och arbetsgivaren är skilda personer och hyresvärden infört hyresvillkor i hyresavtalet till förmån för arbetsgivaren (AD 1980 nr 26).

Kollektivavtalsvillkor av detta slag ”gäller mot hyresgästen eller den som har rätt att träda i hyresgästens ställe” (se 67 §), t.ex. maka/make, annan anhörig eller sammanboende, som annars enligt bl.a. 33 § i hyreslagen kan göra anspråk på hyresrätt genom bodelning, arv, äktenskaps- eller boskillnad eller annat förvärv som anges i sistnämnda lagbestämmelse.

Sådant kollektivavtalsvillkor får även användas på en hyresgäst som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Bostadslägenhet som är hyresobjekt i hyresförhållande som beror av anställning kallas i detta avtal personalbostad enligt mom. 2. Denna benämning finns inte i hyreslagen.

Med uttrycket ”i samband med anställning” förstås i mom. 2, att upplåtelsen sker genom anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom ett självständigt hyresavtal i anslutning till anställningsavtalet, (1 § hyreslagen).

Mom. 2

I momentet definieras begreppet personalbostad. Med det avses bostad som arbetsgivaren, t.ex. av rekryteringsskäl, ställer till arbetstagares förfogande i samband med anställning. Om ersättning för möbler, linne eller liknande ska betalas av arbetstagaren bör detta klargöras vid upplåtandet.

Mom. 3

Momentet anger avvikelser från hyreslagens bestämmelser om rätt att överlåta hyresrätt (33-35 §§) och att upplåta lägenhet i andra hand (40 §). Arbetsgivarens medgivande krävs a) dels för att hyresrätten ska få överlåtas, b) dels för att hyresgästen ska få upplåta bostaden i andra hand.

Det bör observeras att överlåtelse av hyresrätt inte är detsamma som upplåtelse i andra hand. Vid överlåtelse upphör den ursprungliga hyresgästen att vara part i hyresförhållandet. I stället inträder en ny hyresgäst som part. Vid andrahandsupplåtelse kvarstår den ursprungliga hyresgästen som part gentemot hyresvärden (arbetsgivaren). Förstahandshyresgästen blir samtidigt hyresvärd för andrahandshyresgästen.

Arbetsgivarens medgivande krävs för alla förekommande former av överlåtelse och upplåtelse. Utan arbetsgivarens medgivande får hyresgästen t.ex. inte överlåta hyresrätten till närstående som är varaktigt sammanboende med hyresgästen eller överlåta hyresrätten i syfte att genom byte få en annan bostad. Vidare får hyresrätten inte utan arbetsgivarens medgivande övergå genom bodelning, skifte, arv eller liknande förvärv. Hyresgästens maka/make får exempelvis inte överta hyresrätten genom bodelning eller skifte med anledning av boskillnad, äktenskapsskillnad eller hyresgästs död. (AD 1987 nr 138)

Upplåtelse enligt b) gäller i första hand fall då upplåtelsen avser lägenheten i dess helhet.

Mom. 4

Momentet anger avvikelser från hyreslagens uppsägningstider för hyresavtal (4 §). Uppsägningstiden för hyresavtal för personalbostäder är minst en månad i de tre fall som anges i a)-c). Av andra stycket framgår att arbetsgivaren i fall a) måste ta hänsyn till hur lång uppsägningstid av anställning som arbetstagaren har för att fastställa uppsägningstiden för hyresavtalet. Dessutom ska observeras att momentets uppsägningstid enligt sista stycket gäller endast om hyresavtalets löptid vid bestämd tid är längre än tre månader eller om avtalet gäller för obestämd tid. I övriga fall, exempelvis om hyresgästen säger upp hyresavtalet, gäller hyreslagens uppsägningstider (4 §).

Då arbetstagaren ska sluta sin anställning måste observeras att formell uppsägning av själva hyresavtalet, för personalbostad, måste göras för att detta ska upphöra. En uppsägning följer inte automatiskt av att anställningen sägs upp eller upphör på annat sätt.

Då arbetstagaren inte betalat hyra samt då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3 har sina motsvarigheter i hyreslagens skäl för att förverka (förlora) hyresrätten.

Mom. 5

Momentet anger avvikelser från hyreslagens bestämmelser om rätt till förlängning av hyresavtal för bostadslägenhet (46-52 §§). Det gäller alltså hyresavtal där hyresobjektet är personalbostad enligt mom. 2 och dess upphörsgrund för besittningsskydd omfattar därmed sådana hyresobjekt vars upphörsgrund (besittningsskyddsbrytande grund) anges i hyreslagens 46 § punkterna 7 och 9.

Här måste åter starkt betonas att formell uppsägning av själva hyresavtalet för personalbostad måste göras för att detta ska upphöra. En uppsägning följer inte automatiskt av att anställningen sägs upp eller upphör på annat sätt.

Begreppet ”i samband med” ska tolkas så att något exakt sammanträffande i tiden inte krävs mellan uppsägningen av hyresavtalet och att anställningen upphör. Uppsägning av hyresavtalet kan göras redan före det att anställningen faktiskt upphör. Det får förutsättas, att uppsägningen av hyresavtalet inte dröjer någon nämnvärd tid efter det att arbetsgivaren fått kännedom om att arbetstagaren ska sluta.

En arbetstagare som slutat sitt arbete utan att följa reglerad uppsägningstid eller som lämnat personalbostad för att bo i annan bostad kan inte för egen eller makas/makes m.fl. räkning göra anspråk på hyresrätten, om arbetsgivaren inom skälig tid efter att denne fått kännedom om sådan omständighet säger upp hyresavtalet. Detta följer av bestämmelsen i hyreslagen 67 §.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

Syftet med denna bestämmelse är att arbetsgivaren ska få indikation om att något har hänt som gör att arbetsgivaren bör agera för att inte göra en rättsförlust.

Bestämmelsen omfattar

- Mom. 1 om bevakning av arbetstagares rätt till ersättning från tredje man för att göra samordning enligt § 19 möjlig,
- Mom. 2 om bevakning av krav från tredje man på skadestånd från arbetstagare för händelse som inträffat under arbetsutövning, och
- Mom. 3 om rätt att behålla lön för arbetstagare, som kallas till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande som arbetstagaren har kännedom om på grund av sitt arbete.

Mom. 1

Arbetstagare som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom som kan medföra rätt till ersättning från tredje man (t.ex. från skadeståndsskyldig, oavsett om det är en privatperson, ett försäkringsbolag, ett företag eller annan) ska snarast anmäla detta till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska också meddela om denne har för avsikt att föra talan om ersättning vid domstol. Arbetsgivaren har rätt att bevaka att talan förs och kan delta i rättegången som intervenient (14 kap. 9-13 §§ rättegångsbalken). Om arbetsgivaren inte deltar i rättegången (intervenierar) får arbetstagaren acceptera avdrag från utgående avlöningsförmåner enligt § 19 mom. 1 med ersättning för förlorad arbetsförtjänst som denne har fått från tredje man. Avdraget får avse högst det belopp som arbetstagaren har fått från arbetsgivaren i form av sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7. Däremot har arbetstagaren rätt att behålla det som eventuellt har tilldömts denne som skadestånd för sveda och värk, psykiskt lidande etc. eller det som utges på grund av frivillig försäkring.

Om arbetstagaren inte har för avsikt att framställa några anspråk på ersättning från tredje man, men arbetsgivaren anser att detta bör göras, är arbetstagaren skyldig att utfärda en rättegångsfullmakt och överlämna till arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan.

Tredje stycket är tillämpligt endast i undantagsfall. Med skada som vållats arbetsgivaren avses förluster som t.ex. har uppstått på grund av att arbetstagare inte har bevakat sin rätt mot tredje man eller gjort det möjligt för arbetsgivaren att göra det enligt bestämmelserna i momentet. Innan avlöningsförmånerna

minskas ska förhandlingar genomföras. Här avses förhandlingar enligt 11 § MBL som på begäran av arbetstagarorganisationen kan följas av förhandlingar enligt 14 § MBL.

För skada som ersätts enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) gäller särskilda regler bl.a. i fråga om skadeanmälan och rätt till ersättning från tredje man (jämför § 39 mom. 2).

Mom. 2

Bestämmelserna i detta moment gäller enligt första stycket endast i de fall där tredje man vid domstol har krävt skadestånd av en arbetstagare på grund av en händelse som har inträffat under arbetstagarens arbetsutövning. Bestämmelserna kan vara tillämpliga i tvistemål och i brottmål där skadeståndstalan förs av tredje man/målsäganden själv eller, på hennes/hans uppdrag, av åklagare. I det senare fallet har bestämmelserna bara tillämpning på skadeståndsdelen av målet. I ett rent brottmål är bestämmelserna inte tillämpliga.

Bestämmelserna avser endast arbetsgivarens rätt och skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndprocess. Frågan om arbetsgivarens eventuella skadeståndsskyldighet och regressrätt (återkrav) mot arbetstagaren regleras av skadeståndslagen.

Arbetsgivaren kan däremot inte biträda en arbetstagare i ett brottmål, även om den händelse som åtalet gäller har inträffat under arbetsutövningen. Arbetsgivaren får inte heller betala arbetstagarens böter eller kostnader för försvarare i brottmålet.

Som förutsättning för arbetsgivarens biträde gäller att den händelse, som tredje man åberopar för sin skadeståndstalan, ska ha inträffat ”under arbetstagarens arbetsutövning”. Detta begrepp motsvaras huvudsakligen av begreppet ”i tjänsten” i 3 kap. 1 § skadeståndslagen om arbetsgivarens principalansvar (strikt skadeståndsansvar för vad arbetstagaren gör i arbetet).

Arbetsgivarens skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndprocess påkallas normalt genom en begäran av arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren kan även använda sin rätt att biträda arbetstagaren när denne inte har begärt det. Om en skadeståndstalan har väckts kan fråga uppkomma om arbetsgivaren bör intervensera i rättegången, t.ex. om målet har betydelse för frågan om arbetsgivarens principalansvar eller regressrätt mot arbetstagaren.

Om arbetsgivaren biträder arbetstagaren betalar arbetsgivaren kostnaderna för arbetstagarens egna vittnen i den mån arbetsgivaren har medgivit att vittnena får kallas.

Enligt momentets andra stycke är arbetsgivaren inte skyldig att biträda en arbetstagare när motstridiga intressen finns mellan arbetstagaren å ena sidan och arbetsgivaren eller annan anställd å andra sidan. Det har t.ex. inte ansetts vara rimligt att arbetsgivaren ska ställas i den situationen att denne måste hävda både att arbetstagaren inte är skadeståndsskyldig därför att ansvaret ligger på arbetsgivaren genom fel eller försummelse hos arbetsledningen och att arbetsgivaren inte har skadeståndsansvar (principalansvar) därför att arbetsledningen inte har begått fel eller försummelse.

Arbetsgivarens skyldighet att biträda arbetstagaren gäller i princip endast vid tingsrätt. För att biträde ska ges även i högre rätt fordras, enligt tredje stycket, att arbetsgivaren har medgivit att arbetstagaren fullföljer talan dit. Har ett medgivande till fullföljd lämnats är arbetsgivaren skyldig att biträda arbetstagaren i den högre instansen och betala arbetstagarens kostnader för egna vittnen, om arbetsgivaren har godkänt att vittnena kallades. Medgivande krävs endast i de fall det är arbetstagaren som vill fullfölja talan till högre rätt. Har motparten fullföljt till högre rätt gäller bestämmelserna om arbetsgivarens biträde även för handläggningen där.

Bestämmelsen i fjärde stycket om rätt att behålla lön är tillämplig endast om arbetstagaren har ålagts att personligen inställa sig vid domstolen och målet avser skadeståndsansvar för arbetstagaren för händelse, som har inträffat under arbetstagarens arbetsutövning. I andra mål får arbetstagaren yrka ersättning av allmänna medel eller av motparten för förlorad arbetsförtjänst under ledighet utan lön. Rätten att behålla lön gäller endast under den del av den ordinarie arbetstiden som går åt till inställelsen. Till skillnad från vad som gäller enligt mom. 3 nedan utges ingen ersättning för den del av inställelsen som faller utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid. Lön utges inte för tid, då arbetstagaren är avstängd från arbete utan lön enligt § 10.

Mom. 3

Om en arbetstagare i andra fall än som anges i mom. 1 och 2 har kallats till domstol för att som vittne eller sakkunnig höras om förhållande som denne har kännedom om på grund av sin anställning får arbetstagaren behålla lönen under den del av den ordinarie arbetstiden som inställelsen kräver. Om inställelsen måste ske utom ordinarie arbetstid, dvs. arbetsfri tid, utges ersättning motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4 för sådan tid. Ersättningen inkluderar semesterlön och semesterersättning.

Rätten att behålla lön gäller inte om en arbetstagare av annat skäl än som nämnts ovan kallas till domstol som vittne t.ex. i ett trafikmål som inte har direkt samband med arbetstagarens anställning. Då får arbetstagaren yrka ersättning för förlorad arbetsförtjänst från allmänna medel eller motparten. I de fall arbetstagaren får behålla lönen kan inte sådan ersättning utges.

§ 38 Flyttningersättning

Ersättning utges endast till den som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan inom kommunen/landstinget. Bestämmelsen gäller alltså inte för arbetstagare som nyanställs hos arbetsgivaren.

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL) för de anställda. Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är AFA Sjukförsäkring.

Arbetstagare garanteras kompletterande sjukförmåner enligt avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS-KL) vid sjukperiod som varar utöver en karenstid om 14 dagar och endast då sjukpenning samtidigt utges från Försäkringskassan. Ersättning lämnas dock längst t.o.m. dag 360 i sjukperioden.

Ersättning från AGS-KL utges inte under sådan frånvarotid då arbetstagaren har rätt till sjuklön enligt AB.

Under sjukpenningtid utges dagsersättning. Vid arbetsoförmåga av bestående eller mycket långvarig art då arbetstagaren beviljats sjukersättning utges under sådan tid en månadsersättning från AGS-KL.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

TFA-KL

Mom. 2

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (TFA-KL) för de anställda. Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är AFA Trygghetsförsäkring.

Försäkringen gäller för skador som orsakats av olycksfall i arbetet, arbetssjukdom och färdolycksfall.

TFA-KL ersätter den inkomstförlust och de kostnader som inte ersätts från annat håll, t.ex. från Försäkringskassan. Dessutom kan ersättning för fysiskt och psykiskt lidande (sveda och värk) och vid fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte och men) lämnas.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK framgår att arbetsgivare som så önskar har möjlighet att i vissa fall ersätta arbetstagare för inkomstbortfall. Det gäller arbetstagare som utsatts för våld eller misshandel i arbetet och på grund av detta är borta från arbetet mindre än 8 dagar. TFA-KL ersätter från och med första dagen endast om arbetstagare som utsatts för våld eller misshandel är arbetsoförmögen 8 dagar eller mer.

TGL-KL

Mom. 4

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna tjänstegrupplivförsäkring för de anställda enligt bestämmelserna för TGL-KL. Arbetsgivaren betalar för denna försäkringspremie med viss procent av årslönesumman till försäkringsgivaren som är KPA Livförsäkring AB.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

Mom. 5

I undantagsfall kan förekomma att rätt till ersättning enligt grupplivförsäkringen inte finns eller att ersättning utges först efter särskild prövning av KPA Livförsäkring AB. Det senare är t.ex. fallet för arbetstagare, som medgivits stå kvar i anställningen efter fyllda 65 år. För att bedöma om detta moment ska tillämpas, bör i varje enskilt fall besked inhämtas från i första hand KPA Livförsäkring AB om insänd dödsfallsanmälan medför ersättning på grund av grupplivförsäkringen. Om ersättning enligt grupplivförsäkringen i KPA Livförsäkring AB eller annan tjänstegrupplivförsäkring inte betalas ska arbetsgivaren enligt detta moment utge begravningshjälp till arbetstagarens dödsbo.

Avgörande i sådant fall är om arbetstagaren var anställd vid tidpunkten för dödsfallet. Någon skyldighet att utge begravningshjälp finns inte om anställningen upphört före dödsfallet.

Bilaga D

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Arbetsgivaren beslutar om och i vilken omfattning personalpool ska finnas. För arbetstagare som ingår i personalpool tillämpas bilagans regler för beräkning av arbetstid, övertidskompensation och tillägg för obekväm arbetstid.

Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från bestämmelserna i Bilaga D.

Arbetstidens förläggning ska alltid anges i ett normalschema.

Arbetsgivaren kan, om det bedöms lämpligt av administrativa skäl, sammanräkna arbetstiden per avlöningsperiod/kalendermånad i stället för normalschemats begränsningsperiod.

Det finns bara en ersättningsnivå (200 %) vid övertidsarbete. Övertidsersättning betalas ut för arbetstid som överstiger den för heltid fastställda totala arbetstiden inom begränsningsperioden.

Fyllnadslön betalas (enligt AB § 20 mom. 4) till deltidсанställd arbetstagare för den arbetstid som överstiger den fastställda arbetstiden för begränsningsperioden upp till heltidsmättet.

Tillägg vid förskjuten arbetstid betalas endast för arbetstid som med kort varsel förlagts till dag som annars skulle varit fridag.

Avser det nya schemat ett kortare vikariat (högst 14 kalenderdagar) betalas tillägget om arbetstagaren meddelats senare än 5 dagar innan vikariatets början. Vid längre vikariat betalas tillägget om arbetstagaren meddelats senare än 8 dagar innan vikariatets början.

Tillägget som är 120 % av arbetstagarens timlön, betalas ut för arbetstid som infaller på en dag som skulle varit fridag under de första 7 kalenderdyggen i det nya schemat.

1. Tabell över kalenderdagsfaktorer

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	7,00															
2	3,50	7,00														
3	2,33	4,66	7,00													
4	1,75	3,50	5,25	7,00												
5	1,40	2,80	4,20	5,60	7,00											
6	1,16	2,33	3,50	4,66	5,83	7,00										
7		2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00									
8		1,75	2,62	3,50	4,37	5,25	6,12	7,00								
9		1,55	2,33	3,11	3,88	4,66	5,44	6,22	7,00							
10		1,40	2,10	2,80	3,50	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00						
11		1,27	1,90	2,54	3,18	3,81	4,45	5,09	5,72	6,36	7,00					
12		1,16	1,75	2,33	2,91	3,50	4,08	4,66	5,25	5,83	6,41	7,00				
13			1,61	2,15	2,69	3,23	3,76	4,30	4,84	5,38	5,92	6,46	7,00			
14			1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00		
15			1,40	1,86	2,33	2,80	3,26	3,73	4,20	4,66	5,13	5,60	6,06	6,53	7,00	
16			1,31	1,75	2,18	2,62	3,06	3,50	3,93	4,37	4,81	5,25	5,68	6,12	6,56	7,00
17			1,23	1,64	2,05	2,47	2,88	3,29	3,70	4,11	4,52	4,94	5,35	5,76	6,17	6,58
18			1,16	1,55	1,94	2,33	2,72	3,11	3,50	3,88	4,27	4,66	5,05	5,44	5,83	6,22
19				1,47	1,84	2,21	2,57	2,94	3,31	3,68	4,05	4,42	4,78	5,15	5,52	5,89
20				1,40	1,75	2,10	2,45	2,80	3,15	3,50	3,85	4,20	4,55	4,90	5,25	5,60
21				1,33	1,66	2,00	2,33	2,66	3,00	3,33	3,66	4,00	4,33	4,66	5,00	5,33
22				1,27	1,59	1,90	2,22	2,54	2,86	3,18	3,50	3,81	4,13	4,45	4,77	5,09
23				1,21	1,52	1,82	2,13	2,43	2,73	3,04	3,34	3,65	3,95	4,26	4,56	4,86
24				1,16	1,45	1,75	2,04	2,33	2,62	2,91	3,20	3,50	3,79	4,08	4,37	4,66
25					1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92	4,20	4,48
26					1,34	1,61	1,88	2,15	2,42	2,69	2,96	3,23	3,50	3,76	4,03	4,30
27					1,29	1,55	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11	3,37	3,62	3,88	4,14
28					1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
29					1,20	1,44	1,68	1,93	2,17	2,41	2,65	2,89	3,13	3,37	3,62	3,86
30					1,16	1,40	1,63	1,86	2,10	2,33	2,56	2,80	3,03	3,26	3,50	3,73
31						1,35	1,58	1,80	2,03	2,25	2,48	2,70	2,93	3,16	3,38	3,61
32						1,31	1,53	1,75	1,96	2,18	2,40	2,62	2,84	3,06	3,28	3,50
33						1,27	1,48	1,69	1,90	2,12	2,33	2,54	2,75	2,96	3,18	3,39

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
34						1,23	1,44	1,64	1,85	2,05	2,26	2,47	2,67	2,88	3,08	3,29	
35						1,20	1,40	1,60	1,80	2,00	2,20	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20	
36						1,16	1,36	1,55	1,75	1,94	2,13	2,33	2,52	2,72	2,91	3,11	
37							1,32	1,51	1,70	1,89	2,08	2,27	2,45	2,64	2,83	3,02	
38							1,28	1,47	1,65	1,84	2,02	2,21	2,39	2,57	2,76	2,94	
39							1,25	1,43	1,61	1,79	1,97	2,15	2,33	2,51	2,69	2,87	
40							1,22	1,40	1,57	1,75	1,92	2,10	2,27	2,45	2,62	2,80	
41							1,19	1,36	1,53	1,70	1,87	2,04	2,21	2,39	2,56	2,73	
42							1,16	1,33	1,50	1,66	1,83	2,00	2,16	2,33	2,50	2,66	
43								1,30	1,46	1,62	1,79	1,95	2,11	2,27	2,44	2,60	
44								1,27	1,43	1,59	1,75	1,90	2,06	2,22	2,38	2,54	
45								1,24	1,40	1,55	1,71	1,86	2,02	2,17	2,33	2,48	
46								1,21	1,36	1,52	1,67	1,82	1,97	2,13	2,28	2,43	
47								1,19	1,34	1,48	1,63	1,78	1,93	2,08	2,23	2,38	
48								1,16	1,31	1,45	1,60	1,75	1,89	2,04	2,18	2,33	
49									1,28	1,42	1,57	1,71	1,85	2,00	2,14	2,28	
50									1,26	1,40	1,54	1,68	1,82	1,96	2,10	2,24	
51									1,23	1,37	1,50	1,64	1,78	1,92	2,05	2,19	
52									1,21	1,34	1,48	1,61	1,75	1,88	2,01	2,15	
53									1,18	1,32	1,45	1,58	1,71	1,84	1,98	2,11	
54									1,16	1,29	1,42	1,55	1,68	1,81	1,94	2,07	
55										1,27	1,40	1,52	1,65	1,78	1,90	2,03	
56										1,25	1,37	1,50	1,62	1,75	1,87	2,00	
57										1,22	1,35	1,47	1,59	1,71	1,84	1,96	
58										1,20	1,32	1,44	1,56	1,68	1,81	1,93	
59										1,18	1,30	1,42	1,54	1,66	1,77	1,89	
60										1,16	1,28	1,40	1,51	1,63	1,75	1,86	
61											1,26	1,37	1,49	1,60	1,72	1,83	
62											1,24	1,35	1,46	1,58	1,69	1,80	
63											1,22	1,33	1,44	1,55	1,66	1,77	
64											1,20	1,31	1,42	1,53	1,64	1,75	
65											1,18	1,29	1,40	1,50	1,61	1,72	
66											1,16	1,27	1,37	1,48	1,59	1,69	
67												1,25	1,35	1,46	1,56	1,67	
68													1,23	1,33	1,44	1,54	1,64

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
69												1,21	1,31	1,42	1,52	1,62
70												1,20	1,30	1,40	1,50	1,60
71												1,18	1,28	1,38	1,47	1,57
72												1,16	1,26	1,36	1,45	1,55
73													1,24	1,34	1,43	1,53
74													1,22	1,32	1,41	1,51
75													1,21	1,30	1,40	1,49
76													1,19	1,28	1,38	1,47
77													1,18	1,27	1,36	1,45
78													1,16	1,25	1,34	1,43
79														1,24	1,32	1,41
80														1,22	1,31	1,40
81														1,20	1,29	1,38
82														1,19	1,28	1,36
83														1,18	1,26	1,34
84														1,16	1,25	1,33
85															1,23	1,31
86															1,22	1,30
87															1,20	1,28
88															1,19	1,27
89															1,17	1,25
90															1,16	1,24
91																1,23
92																1,21
93																1,20
94																1,19
95																1,17
96																1,16

2. Tabell över semesterkoefficienter

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5,00															
2	2,50	5,00														
3	1,66	3,33	5,00													
4	1,25	2,50	3,75	5,00												
5	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00											
6	0,83	1,66	2,50	3,33	4,16	5,00										
7		1,42	2,14	2,85	3,57	4,28	5,00									
8		1,25	1,87	2,50	3,12	3,75	4,37	5,00								
9		1,11	1,66	2,22	2,77	3,33	3,88	4,44	5,00							
10		1,00	1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00	4,50	5,00						
11		0,90	1,36	1,81	2,27	2,72	3,18	3,63	4,09	4,54	5,00					
12		0,83	1,25	1,66	2,08	2,50	2,91	3,33	3,75	4,16	4,58	5,00				
13			1,15	1,53	1,92	2,30	2,69	3,07	3,46	3,84	4,23	4,61	5,00			
14			1,07	1,42	1,78	2,14	2,50	2,85	3,21	3,57	3,92	4,28	4,64	5,00		
15			1,00	1,33	1,66	2,00	2,33	2,66	3,00	3,33	3,66	4,00	4,33	4,66	5,00	
16			0,93	1,25	1,56	1,87	2,18	2,50	2,81	3,12	3,43	3,75	4,06	4,37	4,68	5,00
17			0,88	1,17	1,47	1,76	2,05	2,35	2,64	2,94	3,23	3,52	3,82	4,11	4,41	4,70
18			0,83	1,11	1,38	1,66	1,94	2,22	2,50	2,77	3,05	3,33	3,61	3,88	4,16	4,44
19				1,05	1,31	1,57	1,84	2,10	2,36	2,63	2,89	3,15	3,42	3,68	3,94	4,21
20				1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
21				0,95	1,19	1,42	1,66	1,90	2,14	2,38	2,61	2,85	3,09	3,33	3,57	3,80
22				0,90	1,13	1,36	1,59	1,81	2,04	2,27	2,50	2,72	2,95	3,18	3,40	3,63
23				0,86	1,08	1,30	1,52	1,73	1,95	2,17	2,39	2,60	2,82	3,04	3,26	3,47
24				0,83	1,04	1,25	1,45	1,66	1,87	2,08	2,29	2,50	2,70	2,91	3,12	3,33
25					1,00	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00	2,20	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20
26					0,96	1,15	1,34	1,53	1,73	1,92	2,11	2,30	2,50	2,69	2,88	3,07
27					0,92	1,11	1,29	1,48	1,66	1,85	2,03	2,22	2,40	2,59	2,77	2,96
28					0,89	1,07	1,25	1,42	1,60	1,78	1,96	2,14	2,32	2,50	2,67	2,85
29					0,86	1,03	1,20	1,37	1,55	1,72	1,89	2,06	2,24	2,41	2,58	2,75
30					0,83	1,00	1,16	1,33	1,50	1,66	1,83	2,00	2,16	2,33	2,50	2,66
31						0,96	1,12	1,29	1,45	1,61	1,77	1,93	2,09	2,25	2,41	2,58
32						0,93	1,09	1,25	1,40	1,56	1,71	1,87	2,03	2,18	2,34	2,50

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
33						0,90	1,06	1,21	1,36	1,51	1,66	1,81	1,96	2,12	2,27	2,42
34						0,88	1,02	1,17	1,32	1,47	1,61	1,76	1,91	2,05	2,20	2,35
35						0,85	1,00	1,14	1,28	1,42	1,57	1,71	1,85	2,00	2,14	2,28
36						0,83	0,97	1,11	1,25	1,38	1,52	1,66	1,80	1,94	2,08	2,22
37							0,94	1,08	1,21	1,35	1,48	1,62	1,75	1,89	2,02	2,16
38							0,92	1,05	1,18	1,31	1,44	1,57	1,71	1,84	1,97	2,10
39							0,89	1,02	1,15	1,28	1,41	1,53	1,66	1,79	1,92	2,05
40							0,87	1,00	1,12	1,25	1,37	1,50	1,62	1,75	1,87	2,00
41							0,85	0,97	1,09	1,21	1,34	1,46	1,58	1,70	1,82	1,95
42							0,83	0,95	1,07	1,19	1,30	1,42	1,54	1,66	1,78	1,90
43								0,93	1,04	1,16	1,27	1,39	1,51	1,62	1,74	1,86
44								0,90	1,02	1,13	1,25	1,36	1,47	1,59	1,70	1,81
45								0,88	1,00	1,11	1,22	1,33	1,44	1,55	1,66	1,77
46								0,86	0,97	1,08	1,19	1,30	1,41	1,52	1,63	1,73
47								0,85	0,95	1,06	1,17	1,27	1,38	1,48	1,59	1,70
48								0,83	0,93	1,04	1,14	1,25	1,35	1,45	1,56	1,66
49									0,91	1,02	1,12	1,22	1,32	1,42	1,53	1,63
50									0,90	1,00	1,10	1,20	1,30	1,40	1,50	1,60
51									0,88	0,98	1,07	1,17	1,27	1,37	1,47	1,56
52									0,86	0,96	1,05	1,15	1,25	1,34	1,44	1,53
53									0,84	0,94	1,03	1,13	1,22	1,32	1,41	1,50
54									0,83	0,92	1,01	1,11	1,20	1,29	1,38	1,48
55										0,90	1,00	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45
56										0,89	0,98	1,07	1,16	1,25	1,33	1,42
57										0,87	0,96	1,05	1,14	1,22	1,31	1,40
58										0,86	0,94	1,03	1,12	1,20	1,29	1,37
59										0,84	0,93	1,01	1,10	1,18	1,27	1,35
60										0,83	0,91	1,00	1,08	1,16	1,25	1,33
61											0,90	0,98	1,06	1,14	1,22	1,31
62											0,88	0,96	1,04	1,12	1,20	1,29
63											0,87	0,95	1,03	1,11	1,19	1,26
64											0,85	0,93	1,01	1,09	1,17	1,25
65											0,84	0,92	1,00	1,07	1,15	1,23
66											0,83	0,90	0,98	1,06	1,13	1,21

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som begränsningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
67												0,89	0,97	1,04	1,11	1,19
68												0,88	0,95	1,02	1,10	1,17
69												0,86	0,94	1,01	1,08	1,15
70												0,85	0,92	1,00	1,07	1,14
71												0,84	0,91	0,98	1,05	1,12
72												0,83	0,90	0,97	1,04	1,11
73												0,89	0,95	1,02	1,09	
74												0,87	0,94	1,01	1,08	
75												0,86	0,93	1,00	1,06	
76												0,85	0,92	0,98	1,05	
77												0,84	0,90	0,97	1,03	
78												0,83	0,89	0,96	1,02	
79													0,88	0,94	1,01	
80													0,87	0,93	1,00	
81													0,86	0,92	0,98	
82													0,85	0,91	0,97	
83													0,84	0,90	0,96	
84													0,83	0,89	0,95	
85														0,88	0,94	
86														0,87	0,93	
87														0,86	0,91	
88														0,85	0,90	
89														0,84	0,89	
90														0,83	0,88	
91															0,87	
92															0,86	
93															0,86	
94															0,85	
95															0,84	
96															0,83	