

Kommentarer till

Allmänna bestämmelser

Innehåll

Förord	3
Förkortningar.....	5
Inledning.....	7
Vissa definitioner i AB och kommentaren.....	7
Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal.....	7
§ 1 Inledning.....	9
§ 2 Tillämpningsområde.....	10
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	12
§ 4 Anställningsform	13
§ 5 Deltidsanställning.....	18
§ 6 Allmänna åligganden.....	20
§ 7 Utbildning m.m.	22
§ 8 Bisysslor	24
§ 9 Hälsundersökningar.....	26
§ 10 Avstängning m.m.	27
§ 11 Disciplinpåföljd.....	31
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning	35
§ 13 Arbetstid	38
§ 14 Flexibel arbetstid	46
§ 15 Avlöningsförmåner.....	51
§ 16 Löneform	52
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall.....	53
§ 18 Uppehållsanställning	58

§ 19	Samordningsbestämmelser.....	59
§ 20	Övertid m.m.....	61
§ 21	Obekväm arbetstid.....	72
§ 22	Jour och beredskap	74
§ 23	Förskjuten arbetstid	77
§ 24	Färdtid	87
§ 25	Allmänna ledighetsbestämmelser.....	90
§ 26	Ledighet för studier	92
§ 27	Semester	94
§ 28	Sjukdom m.m.	125
§ 29	Föräldraledighet	134
§ 30	Civil- och värnplikt	138
§ 31	Offentliga uppdrag	139
§ 32	Enskilda angelägenheter.....	140
§ 33	Uppsägningstid m.m.....	141
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	145
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	146
§ 36	Personalbostad.....	150
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.....	153
§ 38	Flyttningsersättning	156
§ 39	Avtalsförsäkringar m.m.....	157
1.	Tabell över kalenderdagsfaktorer.....	159
2.	Tabell över semesterkoefficienter	162
	Centrala och lokala protokollsanteckningar.....	165

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 med uppdateringar bl.a. utifrån de ändringar som gjorts i AB i avtalsrörelsen 2010–2012. Utöver detta har vissa språkliga och redaktionella ändringar gjorts. Kommentaren är Sveriges Kommuner och Landstings ensidiga tolkning av AB, dvs. den ingår inte i kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK/ÖLA).

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

Stockholm i oktober 2012

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Maria Dahlberg
Biträdande förhandlingschef

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
BrB	Brottsbalk (1962:700)
AFF	Kollektivavtal om fackliga förtroendemän
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag
ATL	Arbetstidslag (1982:673)
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
FOA	Förhandlingsordningsavtal
FörL	Föräldraledighetslag (1995:584)
HL	Hyseslag (1970:1994)
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
IL	Inkomstskattelag (1999:1229)
KAF 00	Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m.
KAP-KL	Kollektiv Avtalad Pension
KHA	Kommunalt Huvudavtal
KOM-KL	Omställningsavtal
KPA Liv	KPA Livförsäkring AB
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LFF	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning

LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PA-KL	Pensionsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting
PAK/LPAK	Pensionsavtal (1978) för arbetstagare hos kommuner (primär kommuner och församlingar respektive landsting)
PFA	Pensions- och försäkringsavtal
Prellön	Korrigerig av preliminär lön m.m.
RB	Rättegångsbalken
SekrL	Sekretesslag (1980:100)
SemL	Semesterlag (1977:480)
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SjLL	Lag (1991:1047) om sjuklön
SkL	Skadeståndslag (1972:207)
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT	Kollektivavtal TRAKT 04 avseende traktamente
ÖLA	Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med Fastighetsanställdas förbund, SEKO – Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet

Inledning

I denna kommentar behandlas Allmänna bestämmelser (AB). AB är en del av huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK) samt överenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor (ÖLA). Observera att det finns vissa avvikelser från AB i AB:s bilagor, Specialbestämmelser för Läkare samt i de Centrala och lokala protokollsanteckningarna till HÖK/ÖLA. Detta framgår vanligtvis av hänvisningar under de aktuella bestämmelserna.

Det kan också finnas lokala kollektivavtal som kan innehålla anpassningar av eller avvikelser från AB.

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. Om det är oklart vem som har befogenhet att företräda arbetsgivaren i olika frågor kan vägledning sökas i gällande delegationsordning eller motsvarande.

Begreppen ”tillförs” och ”ersätts med” används i bilagorna till AB som är angivna i respektive HÖK/ÖLA 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.

Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal

När lokala kollektivavtal om avvikelser och/eller enskilda överenskommelser kan träffas framgår av respektive bestämmelse i AB. Observera att de lokala parterna inte får avtala om avvikelser från AB om inte avvikelserna uttryckligen är tillåten. Detta framgår av Kommunalt Huvudavtal (KHA) § 3 respektive Förhandlingsordningsavtalet (FOA) § 3 ”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelserna är tillåten enligt den centrala överenskommelsen”.

Möjligheten till sådant lokalt kollektivavtal innebär samtidigt att rätten att sluta kollektivavtal formellt delegeras till lokal part på arbetstagersidan om den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelat annat. Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA framgår att med arbetstagarorganisation avses i dessa fall.

Svenska Kommunalarbetareförbundet	Lokalavdelning
Vision	Ombudsman Visions center
Akademikerförbundet SSR	Ombudsman
Ledarna	Ombudsman
Läraryrket	Lokalavdelning
Lärarnas Riksförbund	Kommunförening eller särskild förening
Fastighetsanställdas Förbund	Lokal organisation
SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Klubb eller förhandlingsenhet
Svenska Transportarbetareförbundet	Lokalavdelning
Sveriges Skolledarförbund	Lokalavdelning
Teaterförbundet	Ombudsman
Övriga förbund	Lokal företrädare för respektive arbetstagarorganisation

§ 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

AB 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).

AB 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.

AB ska tillämpas förutsatt att det inte föreligger hinder i speciallagstiftning (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning etc.). Finns sådan specialregel tar den över AB i den delen och ska tillämpas istället. 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.

Det finns vidare särskilda bestämmelser som avviker från AB i AB:s bilagor och i Specialbestämmelser för Läkare samt i Centrala och lokala protokollsanteckningar i HÖK/ÖLA. Dessa bestämmelser gäller för vissa grupper av arbetstagare och ska tillämpas istället för AB, i de delar de särskilda bestämmelserna innebär avvikelser därifrån.

Observera att de lokala parterna inte får avtala om avvikelser från AB om inte avvikelserna uttryckligen är tillåten enligt AB.

AB gäller inte för förvaltningschef, VD 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 Kollektiv Avtalad Pension (KAP-KL) samt
- eventuella avgångsförmåner i samband med anställningens upphörande.

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

Det bör ligga i både arbetsgivarens och den arbetssökandes intresse att klargöra om den sökande är lämpad för det sökta arbetet utifrån ett medicinskt perspektiv. Det är därför som intyg om arbetsförmåga som huvudregel kan krävas av sökande samt prövning ske innan anställandet. Arbetsgivaren ska inte anställa den arbetssökande 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.

Tiden för provanställning får vara sammanlagt högst 6 kalendermånader. Arbetsgivaren avgör om provanställning krävs men ska kunna visa att det finns ett prövobehov. Prövobehovet kan vara relaterat såväl till arbetstagarens yrkeskicklighet som till arbetstagarens person. Det kan vidare föreligga ett prövobehov om det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning, i både arbetstagarens eget, arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen. Exempel på situationer då det kan vara aktuellt att provanställa är vid anställning av en arbetstagare som saknar tidigare erfarenhet, vid avsaknad av referenser från tidigare arbetsgivare eller i övrigt om det är motiverat. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. 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.

En provanställning kan avbrytas i förtid med en uppsägningstid på 1 månad av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren utan något särskilt skäl.

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. Arbetsgivaren behöver inte iaktta någon uppsägningstid vad gäller att meddela arbetstagaren att han eller hon inte kommer att få någon fortsatt anställning efter provotidens utgång. Det ligger dock i sakens natur att arbetsgivaren noga ska följa den som provanställts och så fort som möjligt bilda sig en uppfattning om arbetstagaren kan räkna med en tillsvidareanställning efter provotiden. Arbetsgivaren bör därför snarast meddela arbetstagaren om arbetstagaren kan räkna med fortsatt anställning eller inte.

Någon formell underrättelseskyldighet finns inte och varseltider behöver inte iakttas om provanställningen ska upphöra vid anställningstidens utgång. Observera att en provanställning som fortsätter efter den bestämda provotidens utgång övergår till att bli en tillsvidareanställning.

§ 4

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation inom en månad efter det att avtal om provanställning ingåtts. Med berörd arbetstagarorganisation avses den organisation där arbetstagaren är medlem och som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

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, fritidspedagog, hemspråkstränare och SFI-lärare finns i HÖK med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Enligt en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns en särskild tidsbegränsad anställningsform, legitimationsgrundande anställning, som tillämpas på nyexaminerade lärare/förskollärare under introduktionsperioden.

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 tidsbegränsa anställningen. Detta gäller även om flera egentliga vikariat följer på varandra enligt Arbetsdomstolen (AD 1977 nr 186 och 1984 nr 66).

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 6 c § 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 förhållas. 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 AB § 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 1 och 2 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 30 a §§ LAS. Undantag gäller dock bl.a. för vikariat om högst 14 dagar, se kommentar till AB § 33 mom. 7. Företrädesrätt till återanställning intjänas vid tidsbegränsad anställning och ger rätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Mom. 3b)

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

Det finns undantag från skyldigheten att lämna besked, underrättelse och varsel om att fortsatt anställning inte kan ges, se kommentar till AB § 33 mom. 7. Undantag från företrädesrätt till återanställning kommenteras i AB § 35 mom. 1a).

Mom. 3c)

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

Sista stycket i momentet innebär att även annan än i mom. 3a–c) angiven anställning får göras för begränsad tid. Det sker då med stöd av LAS.

§ 4

Mom. 4

Momentet innehåller en konverteringsregel som kompletterar 5 § LAS. Bestämmelsen gäller enbart när arbetsgivaren kombinerar vikariat och allmän visstidsanställning och innebär att tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod. Den nya bestämmelsen påverkar alltså inte konverteringsreglerna i 5 § LAS avseende att ett vikariat respektive en allmän visstidsanställning var för sig övergår till en tillsvidareanställning efter mer än 2 år under en 5-årsperiod.

Enligt en Central och lokal protokollsanteckning med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd träder bestämmelsen i kraft 2013-03-01. De arbetstagare som då har en sammanlagd anställningstid på såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod har rätt till en tillsvidareanställning.

Momentet har kompletterats med två anmärkningar.

Anmärkning 1 innebär att konverteringsregeln inte är tillämplig om det föreligger hinder i speciallagstiftning (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning etc.).

Anmärkning 2 innebär att arbetstagaren kan avstå från en tillsvidareanställning om arbetstagaren av någon anledning inte vill ha den. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan då träffa en överenskommelse om att arbetstagaren avstår sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader åt gången. Detta gäller vid konvertering enligt såväl AB som LAS.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5

Lokalt kollektivavtal kan träffas om tidsbegränsad anställning i andra fall än vad 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 bestämmelser i AB § 4.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Mom. 6

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 arbetsgivaren eftersträva 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 25 a § lagen om anställningsskydd (LAS) och gäller alla deltidsanställda arbetstagare utom arbetstagare som arbetar deltid på grund av delpension, uppbär sjukersättning 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 eller 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 3 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 före företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS vilket framgår av AB § 35 mom. 1c).

Lokal överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av bestämmelsen.

Av Centrala protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA framgår att 33 § medbestämmandelagen (MBL) avseende tolkningsföretråde inte är tillämplig på en sådan lokal överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2

Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från denna bestämmelse.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan 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 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 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 (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 enligt AB § 9.

Arbetstagarens arbetskyldighet enligt det enskilda anställningsavtalet ska inte förväxlas med vad som kan framgå av eventuell arbetsbeskrivning eller motsvarande information enligt 6 c § lagen om anställningsskydd (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 arbetstagarare 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 att säga nej till något av ovanstående. Exempel på giltiga skäl är bland annat att arbetstagaren inte har möjlighet att få barnomsorgen aktuella tidpunkten. Arbetstagarare är inte skyldig att samtidigt som denne utför alla egna arbetsuppgifter vikariera för annan arbetstagarare längre tid än 6 månader per kalenderår i en följd.

Arbetsgivaren har även rätt att förflytta arbetstagarare inom ramen för arbetstagararens anställningsavtal. Om arbetstagararen 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 föregås av förhandlingar enligt medbestämmandelagen (MBL). Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” har en annan innebörd än begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär något mindre hårda krav än lagbegreppet. Vid stadigvarande förflyttning behåller arbetstagaren lönen.

I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK finns en bestämmelse om Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom. Bestämmelsen gäller då en arbetstagare får en ny lön efter att ha omplacerats enligt 7 § LAS till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal på grund av organisatoriska skäl (dvs. arbetsbrist) eller sjukdom och är alltså inte tillämplig vid förflyttning inom anställningsavtalet.

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 kollektivavtalsslutande 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 ska ske i anställningen eller med ledighet. Ledighet för studier som inte sker inom ramen för anställningen regleras i AB § 26.

Bestämmelsen innehåller särskilda regler om avlöningsförmånerna för arbetstagare som deltar i utbildning, kurs eller liknande i anställningen. Vid sådan aktivitet får arbetstagaren behålla sin lön. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle ha utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid 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 arbetsmålet. Det rör sig här om en jämförelse av omfattningen av tiden för utbildning och det ordinarie arbetet. Övertidsersättning enligt AB § 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 AB § 20.

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 dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle ha varit fridag regleras i AB § 6.

Enligt en central förhandlingsöverenskommelse kan arbetsgivare och företrädare för arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelsen om att kompensation inte ska utges med timme för timme.

§ 8 Bisysslor

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 detta så är det ett brott mot avtalet, alternativt fel eller försummelse i arbetet, som kan medföra disciplinpåföljd enligt AB § 11 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).

Arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla med stöd av punkterna a)–c). Observera dock att för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund gäller endast bestämmelserna om arbetshindrande och konkurrerande bisyssla, dvs. punkt a) och b). Detta beror på att dessa arbetstagare omfattas av reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA). Lagen är tvingande och tar över punkt c) avseende att bisysslan kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete hos arbetsgivaren. För övriga arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och som inte omfattas av LOA gäller bestämmelsen fullt ut, dvs. även punkt c).

I punkt c) anges att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete hos arbetsgivaren. Med detta avses att det finns en risk för att förtroendet för arbetsgivarens verksamhet rubbas.

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 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.

Lagen om offentlig anställning och reglerna om förtroendeskadlig bisyssla

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.

Mom. 2

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB och kan därför inte åberopas som grund för att förbjuda en bisyssla.

Dessa uppdrag kan dock anses utgöra förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA. Detta innebär att det är möjligt att förbjuda bisyssla enligt ovan med stöd av LOA för arbetstagare som är anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund eftersom de omfattas av reglerna i LOA.

§ 9

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1

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

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är föremål för hälsoundersökningarna. Förteckningen är en förutsättning för att kunna kalla en arbetstagare till undersökning. På begäran av arbetstagarorganisationen ska arbetsgivaren informera om ändringar och tillägg i den upprättade listan.

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

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 2

Bestämmelsen innebär att det är angeläget att övriga hälsoundersökningar sker i nära samförstånd med arbetstagaren, exempelvis i samband med rehabilitering.

§ 10 Avstängning m.m.

Avstängning är inte en disciplinär åtgärd (disciplinpåföljd regleras i AB § 11). Avstängning är en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om disciplinpåföljd, uppsägning, avskedande, polis-anmälan, 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.

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. Arbetstagare som tillfälligt tas ur arbete ska som huvudregel avstå samtliga avlöningsförmåner.

Med arbetsgivaren avses i detta moment vanligtvis arbetsledningen, se avsnittet om Vissa definitioner i AB och kommentaren.

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 slutligt ställningstagande. Arbetsgivaren bör bedriva den arbetsrättsliga utredningen skyndsamt bl.a. mot bakgrund av att uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än 2 månader innan underrättelse lämnas enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Behövs längre tid för att utreda sakförhållandena kan arbetsgivaren före utgången av de 30 dagarna fatta beslut om fortsatt avstängning. Ett sådant beslut behöver i normalfallet inte föregås av en ny överläggning enligt mom. 7 om en sådan 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 även komma i fråga 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

§ 10

ska dock vara ”vägande”. Åtgärden bör alltså användas endast i allvarigare fall då den är nödvändig för att undvika störningar i verksamheten, t.ex. vid påtagliga samarbetssvårigheter.

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

Mom. 3

Huvudregeln är att arbetstagaren behåller lön och eventuella avlöningsförmåner under avstängning. Huruvida lön eller avlöningsförmåner ska utbetalas är beroende av på vilken grund avstängningen skett, om skillnaden mellan lön och avlöningsförmåner, se kommentaren till AB § 15.

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 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 ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden. Vid uppsägning eller avsked återfår arbetstagaren inga avlöningsförmåner.

Om en arbetstagare åtalats för samma förseelse eller förseelser som legat till grund för avstängningen har arbetstagaren rätt att återfå innehållna avlöningsförmåner enligt bestämmelsen om åtalet läggs ned eller leder till friande laga kraftvunnen dom. Om arbetstagare har sagts upp p.g.a. personliga skäl eller avskedats ska arbetstagaren inte få tillbaka innehållna avlöningsförmåner även om friande laga kraftvunnen dom skulle föreligga (AD 1998 nr 82 samt AD 2003 nr 32).

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 AB § 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. Däremot 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 smittbärarpenning 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 avlöningsförmånerna. Om arbetstagaren insjuknar under tiden för förbudet ska arbetstagaren i stället få sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL) och AB § 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 AB § 3 och vid periodiska hälsoundersökningar enligt AB § 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 AB § 28 mom. 9. Visar resultatet av läkarundersökningen att arbetstagaren under ledigheten var frisk, ska eventuellt innehållna avlöningsförmåner utbetalas.

§ 10

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.

Mom. 7

Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med berörd arbetstagarorganisation inför beslut om avstängning. Överläggningsskyldighet föreligger inte vid åtgärd enligt mom. 1 eller om avstängningen respektive förbudet att arbeta är helt kort och i övrigt av mindre betydelse.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet att avstänga arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

I de fall arbetsgivaren behöver ytterligare tid efter en första avstängningsperiod om 30 dagar behöver ett sådant beslut i normalfallet inte föregås av en ytterligare överläggning om en sådan har genomförts före det första beslutet. En överläggning kan vara nödvändig om nya omständigheter, som skulle kunna påverka beslutet om avstängning, kommit till arbetsgivarens kännedom under tiden för avstängningen.

Undantagsregeln i andra stycket innebär att arbetsgivaren i vissa fall kan besluta om och verkställa avstängning eller förbud att arbeta utan att först ha genomfört överläggningen. Situationer där det kan bli aktuellt är om arbetsgivaren ställs inför en akut situation och det inte är möjligt att nå företrädare för arbetstagarorganisationen.

Av anmärkningen framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL). Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

§ 11 Disciplinpåföljd

Enligt 62 § medbestämmandelagen (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. Arbetsgivarens möjligheter att ge en arbetstagare 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) respektive Förhandlingsordningsavtalet (FOA).

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 (BrB), dvs. tjänstefel, grovt tjänstefel, mutbrott och brott mot tystnadsplikt eller annat allvarigare brott.

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

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen vid en rättstvist har skilda ståndpunkter i fråga om arbetstagaren har begått fel eller försummelse i arbetet som kan utgöra grund för att meddela en disciplinpåföljd, kan reglerna om tolkningsföreträde bli tillämpliga. Enligt 33 och 36 §§ MBL samt KHA § 11 respektive FOA § 9 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 är slutligt avgjord, se vidare mom. 3 nedan.

Vem som fattar beslut om disciplinär åtgärd framgår av gällande delegationsordning eller motsvarande. 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.

§ 11

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 lagen om offentlig anställning (LOA) samt, i allvarligare 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

Före beslut om disciplinpåföljd har arbetstagaren rätt att yttra sig och den lokala arbetstagarorganisationen rätt till överläggning. 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 bestämmelsen framgår vidare att arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om den tilltänkta åtgärden. För underrättelsen till arbetstagarorganisationen finns inga formkrav. Underrättelsen behöver inte vara skriftlig men med hänsyn till bevisbördan bör anteckning om underrättelsen göras.

Arbetstagarorganisationen har sedan rätt till överläggning i frågan, om sådan begärs senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottogs. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

Av anmärkningen framgår att bestämmelsen ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL. Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

Om arbetstagarorganisationen 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 till dess att tvisten är slutligt avgjord.

Tolkningsbeskedet ska anges skriftligt till arbetsgivaren, se KHA § 11 respektive FOA § 9. 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, 4 månader för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Har den skriftliga varningen redan meddelats arbetstagaren kan tolkningsbesked inte bli aktuellt. Arbetstagarorganisationen får då istället påkalla en rättstvist om huruvida grund för varningen fanns enligt avtalet.

§ 11

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 eller inte.

Mom. 4

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

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1

Bedömningen inför omreglering vid partiell sjukersättning 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 och samtidigt ska lokal arbetstagarorganisation underrättas. Organisationen har rätt till överläggning. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

Av anmärkningen framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL). Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

Mom. 2

I momentet finns en formel för att fastställa ny sysselsättningsgrad efter omreglering på grund av partiell sjukersättning. För heltidsanställd arbetstagar finns inget alternativ till formeln vid en omreglering.

§ 12

Exempel 12:1

Heltidsanställd arbetstagare får tre fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 25 %.

Exempel 12:2

Heltidsanställd arbetstagare får en fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir då 75 %.

Exempel 12:3

Heltidsanställd arbetstagare får en halv sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 50 %.

Vid deltidanställning 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 socialförsäkringsbalken (SFB).

Exempel 12:4

Arbetstagare med en anställning motsvarande 50 % av gällande heltid beviljas sjukersättning 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 på nuvarande sysselsättningsgrad på nuvarande befattning måste man utreda möjligheterna till annat arbete med oförändrad sysselsättningsgrad innan besked lämnas enligt mom. 1.

Exempel 12:5

Arbetstagare med en anställning motsvarande 75 % av gällande heltid beviljas sjukersättning 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 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 %.

Ur ett verksamhetsperspektiv och/eller arbetstagarens intresse kan det ibland vara aktuellt att fastställa en ny sysselsättningsgrad som ligger mellan den genom formeln fastställda sysselsättningsgraden och Försäkringskassans beslut om partiell sjukersättning. Detta avgörs av arbetsgivaren.

Exempel 12:6

Arbetstagare med en anställning motsvarande 75 % av gällande heltid beviljas sjukersättning på 50 %. En omreglering enligt mom. 2 ger en sysselsättningsgrad på 37,5 % men enligt Försäkringskassans bestämmelser kan arbetstagaren arbeta 50 %.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en ny sysselsättningsgrad i intervallet 37,5–50 %.

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 om ändrad sysselsättningsgrad enligt mom. 1 är uppsägningstiden en månad enligt mom. 4. Därefter ändras sysselsättningsgraden. Saklig grund anses föreligga på den del av anställningen som arbetstagaren inte kan fullgöra på grund av sjukersättningen. Arbetstagaren kan inte utföra något arbete av betydelse på denna del åt arbetsgivaren.

§ 13 Arbetstid

Mom. 1

Hänvisning till arbetstidslagen (ATL) innebär inte att ATL gjorts till kollektivavtal i sin helhet. De avvikelser från ATL som gjorts i AB eller i lokala kollektivavtal hanteras enligt Kommunalt Huvudavtal (KHA) och Förhandlingsordningsavtalet (FOA), övriga regler i ATL hanteras som tillsynsärende av Arbetsmiljöverket.

Observera att särskilda bestämmelser i AB:s bilagor och protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA i vissa fall innehåller avvikande eller kompletterande arbetstidsbestämmelser. Enligt AB § 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 beräkningsperiod än en vecka.

Av bestämmelsen följer också att om arbetstiden är förlagd till vardag såväl som söndag är arbetstidsmättet 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. Det är inte möjligt att spara den lediga dagen. 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 kompensationslediga hela månaden rätt till en ledig dag enligt bestämmelsen.

Arbetstagare som beviljats partiell ledighet och har förlagt denna till måndagar och därmed fått en ny semesterkoefficient och kalenderdagsfaktor p.g.a. nytt schema får inte en ledig arbetsdag enligt momentet.

Momentet 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 U omfattas av momentet men däremot inte arbetstagare vars anställningsvillkor regleras i Bilaga M.

Den lediga dagen bör beviljas först efter att annandag pingst infallit eftersom återbetalning inte kan krävas av arbetstagaren.

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 sådan heltidsanställd 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 tidsmåten 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 arbetstidsscheman 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.

§ 13

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

Exempel 13:2

Om ordinarie arbetstid efter arbetstidsförkortning i genomsnitt är 37,00 timmar i veckan, måste hänsyn tas till den arbetstidsförkortning som föreligger på 1 timme och 15 minuter.

I detta fall blir den genomsnittliga veckoarbetstiden därför

$$(40 \text{ tim} - 1 \text{ tim } 15 \text{ min}) - \frac{1 \times 105 \text{ min}}{3} = 38 \text{ tim och } 45 \text{ min} - 35 \text{ min} = 38 \text{ tim och } 10 \text{ min}$$

Enligt förhandlingsöverenskommelse med Svenska Kommunalarbetareförbundet kan kollektivavtal träffas om att behålla 40 timmar i genomsnitt per vecka som ordinarie arbetstid vid arbete under högst 2 lätthelgdagar per kalenderår i stället för att tillämpa ”proportionerlig” arbetstid. Detta under förutsättning att kompensation ges med 2 lediga arbetsdagar per arbetad lätthelgdag. Överenskommelsen gäller endast de arbetstagare som omfattades av arbetstidsförkortningen i HÖK 88. Omfattar skyldigheten att arbeta 3 eller flera lätthelgdagar ska proportionerlig arbetstid tillämpas. Övriga arbetstagare med proportionerlig arbetstid kan istället för sådan behålla 40 timmar i genomsnitt per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren arbetar lämnas då kompensation med en ledig dag.

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

Andra arbetstidsmått

Vissa bilagor till AB och anteckningar i Centrala och lokala samt Centrala protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA innehåller andra arbetstidsmått.

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/ÖLA ges möjlighet genom löneöversyn till annan åtgärd än lön. I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA anges hur en arbetstidsförkortning ska hanteras vid kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt diskrimineringslagen (DiskL).

Mom. 3

Vid tillämpning av mom. 2 ska de 5 stora helgdagsaftnarna dvs. påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med helgdag (lätthelgdag). Detta gäller enbart vid tillämpning av det momentet, alltså uteslutande i arbetstids-hänseende. Har arbete på sådan dag utförts av den som annars har arbetstid enligt mom. 2 första stycket, är det övertidsarbete, vilket medför kompensation enligt AB § 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 arbetstidsmålet behålls genomsnittligt för kalenderåret. Här rör det sig om ett undantag från huvudreglerna om beräkningsperiods längd och avser främst s.k. sommartid. Medgivande om sommartid ska inte resultera i minskning av den avtalsenliga arbetstiden.

Exempel 13:3

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.

§ 13

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 arbetstagarorganisation. Enligt 12 § ATL ska arbetstagare normalt få besked om ändring i arbetstidens förläggning minst 2 veckor i förväg.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till överläggning. Överläggningen ska begäras av arbetstagarorganisationen inom 10 dagar. Om sådan överläggning slutar i oenighet, eller om den inte begärs i tid, fastställer arbetsgivaren ensidigt arbetstidsschemat. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

Av anmärkningen framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL). Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

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 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 4 veckor utan kan i stället göras per kalendermånad.

Enligt f) är det möjligt att förlägga ordinarie arbetstid under en beräkningsperiod om högst 16 veckor. Den ordinarie arbetstiden får emellertid uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en period av 4 veckor, dvs. den ordinarie arbetstiden som ska förläggas får vara högst 192 timmar under en 4-veckorsperiod.

Enligt g) kan dygnsvilan vid planerad förläggning av arbetstid minskas till att omfatta lägst 9 sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Detta under förutsättning att dygnsvilan i genomsnitt under beräkningsperioden inte understiger 11 timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod är kortare än 11 timmar måste dygnsvilan under en annan 24-timmarsperiod vara längre än 11 timmar för att ett genomsnitt på minst 11 timmar ska kunna uppnås under beräkningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård samt vård- och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplatsträffar 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 vara kortare än den planerade dygnsvilan om 9 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 11 timmar uppnås under beräkningsperioden.

Enligt i) kan veckovilan tillfälligt 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. 6i) ska ledighet förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod enligt ATL.

§ 13

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

Det framgår av Centrala och lokala protokollsanteckningar till samtliga HÖK/ÖLA att om längre beräkningsperiod (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 samt ÖLA med SEKO och Svenska Transportarbetareförbundet framgår att arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per 4-veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Möjligheter till lokala avvikelser

Mom. 7

De avvikelser från ATL i övrigt som är möjliga genom lokala kollektivavtal finns samlade i detta moment. Det framgår av Centrala och lokala protokollsanteckningar att parterna är överens om att reglerna om dygnsvila enligt ATL bör följas så långt det är möjligt vid förläggning av ordinarie arbetstid.

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

Avvikelseavtal om b) övertid, c) mertid och d) nattvila får ha längre giltighetstid än en månad.

Enligt de följande punkterna får avvikelseavtal även träffas om reglerna för veckovila, regeln om rast efter arbete mer än 5 timmar i följd samt om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än vad som sagts i mom. 6a).

ATL:s huvudprincip är att ordinarie arbetstid förläggs med en beräkningsperiod av en vecka. Mom. 6 ger arbetsgivaren möjlighet att använda upp till 16 veckors beräkningsperiod. 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 beräkningsperioder om ordinarie arbetstid ska förläggas till fler än 192 timmar under en 4-veckorsperiod.

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

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagar sidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Personalpool

Mom. 8

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om arbetstid vid arbete i personalpool.

§ 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 dock lokalt kollektivavtal och de är avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt hur stort flexitidsaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Definitioner

Mom. 2

Med ”avtalsenligt” avses i detta sammanhang det arbetstidsmått som följer av AB och protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA. Begreppet normaltid 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.

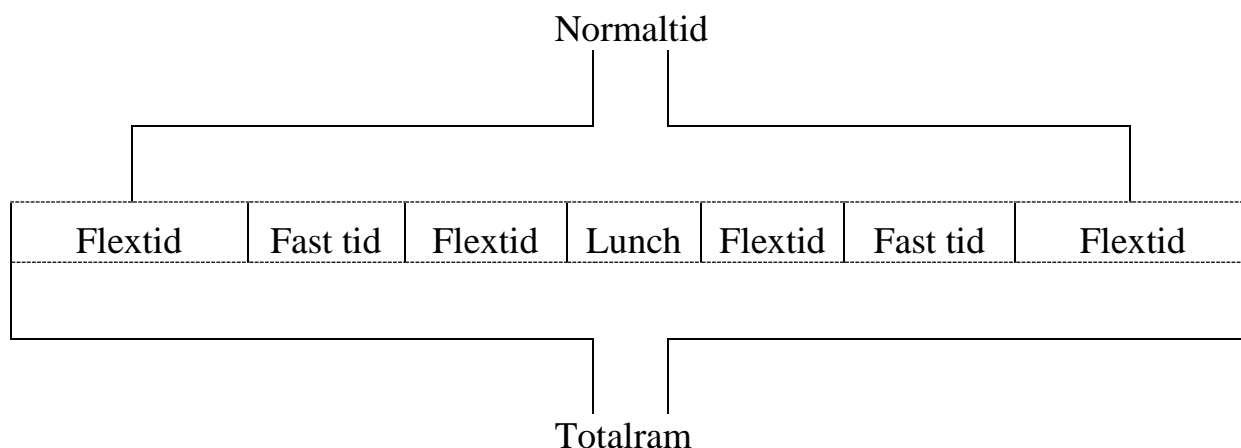
Exempel 14:1

Flexitiden 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 8 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, flexitid 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 fullgjort all ordinarie arbetstid (normaltid) vid periodens slut. Skillnaden mellan fullgjord tid och normaltid vid periodens slut kallas flexitidssaldo. 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 flexitid).

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

Förutsättningar

Mom. 3

Frågan om den ordinarie arbetstidens förläggning hanteras av arbetsgivaren. Förläggning av ordinarie arbetstid för arbetstagaren kan anges i schema eller liknande, se kommentar till AB § 13 mom. 5.

§ 14

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

Punkt a) anger 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 AB § 13 mom. 4.

Punkt b) innebär att arbetstagare inte har rätt att vägra arbeta under flextid. 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 flextid.

Punkt d) reglerar hur man ska hantera flextidssaldo 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 deltidanställd 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.

Från denna huvudregel finns vissa avvikelser, angivna under punkt d) i anmärkningen. 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 flextidssystem fastställa vad som är normaltid, det vill säga att fastställa klockslag och tidsmått för normaltid. Det bör observeras att punkt d) andra stycket endast gäller vid giltig frånvaro och talar om vad som anses som fullgjord ordinarie arbetstid i flextidssystem.

Det andra ledet i anmärkningen är arbete som arbetstagaren beordrats utföra på flextid.

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 timlön för varje timme som för ordinarie arbetstid. För deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Vad som nu sagts gäller arbetstagare

som har rätt till kompensation för övertidsarbete enligt AB § 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 deltidсанställd 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 AB § 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 AB § 20 mom. 1.

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

Enkel övertidskompensation utges under tvåtimmarszonerna före och efter normaltiden. För övertid under annan tid utges kvalificerad övertidskompensation.

Exempel 14:2

Om normaltiden är kl. 08.00–17.00 med en 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 flexid följer bestämmelserna i punkt b), se nedan).

Arbete som fullgörs under flexid, 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 AB § 20 mom. 1. Ytterligare förutsättning för rätt till övertidskompensation för arbete på flexid är att arbetstagaren under den aktuella avstämningsperioden har fullgjort arbetstid som totalt överstiger den sammanlagda normaltiden under perioden. Här beskrivs motsvarigheten till huvudregeln i

§ 14

AB § 20 mom. 1 att arbetstagaren ska ha fullgjort hela det avtalsenliga arbetstidsmåttet, översatt till flexsystemets avställningsperiod.

Mom. 6

För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväm arbetstid enligt AB § 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.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagarsidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 15 Avlöningsförmåner

Bestämmelsen ger de grundläggande förutsättningarna för arbetstagares rätt att få avlöningsförmåner. Avlöningsförmåner enligt avtalet med tillhörande särskilda bestämmelser i AB:s bilagor och Specialbestämmelse för Läkare 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 i AB:s bilagor samt Specialbestämmelse för Läkare.

Observera att som första anställningsdag räknas även fridag, 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 AB § 17 mom. 5 inga avlöningsförmåner. I övriga fall förutsätts att det finns beslut om ledighet med eller utan rätt till ledighetsförmån.

Begreppet ”avlöningsförmåner” inkluderar inte bara lön enligt AB §§ 16, 17 och Bilaga U utan även semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt de uppräknade särskilda ersättningarna. De ersättningar 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

§ 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.

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 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 att få månadslön. Detta kan t.ex. bli aktuellt när en månadsavlönad arbetstagare får förlängd anställning och den nya anställningen inte överstiger 3 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.

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 kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan 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 deltid- eller heltidsanställd.

Exempel 17:1

En heltidsanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 40 timmar) med en fast kontant lön på 20 000 kr per månad får partiell ledighet utan lön 10 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{40 - 10}{40} \times 20\,000 = 15\,000 \text{ kr}$$

Exempel 17:2

En deltidanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 30 timmar) med fast kontant lön på 18 000 kr per månad får partiell ledighet utan lön 5 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{30 - 5}{30} \times 18\,000 = 15\,000 \text{ kr}$$

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 istället 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

§ 17

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 beräkningsperioden (jämför AB § 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 2 decimaler. Vid beräkning av lön tillämpas därefter mom. 2.

Kvoten 1,40 gäller för arbetstagare med i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka. Talet 1,40 beräknas genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna. För arbetstagare med 5-dagarsvecka 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 4 veckor (beräkningsperiod) gäller faktorn

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

Faktorn ska beräknas med 2 decimaler. Uppkommer vid beräkningen fler decimaler ska dessa inte påverka faktorn.

Exempel 17:3

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

I Bilaga 1 till denna kommentar redovisas uträknade kalenderdagsfaktorer för arbetstidsförläggning med beräkningsperiod 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 5 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. första dagen i månaden t.o.m. 30:e i en 31-dagarsmånad. Under ledighetsperioden skulle arbetstagaren arbetat 12 arbetspass om denne inte varit ledig.

§ 17

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/löneberäkningsmetod än 1,40-regeln ska tillämpas. Vid all annan ledighet ska 1,40-regeln tillämpas.

För tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren betalar sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) 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 Central och lokal protokollsanteckning 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 lagen om totalförsvarsplikt ska ledigheten beräknas enligt 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).

Anmärkning 4 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. Sådan överenskommelse ska enligt de centrala parternas uppfattning inte träffas då Försäkringskassan utger kalenderdagsberäknad ersättning vid sjukdom, dvs. fr.o.m. dag 15 i sjukperioden, eller då rehabiliteringspenning utges.

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

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

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

§ 18

§ 18 Uppehållsanställning

Bestämmelsen återfinns i Bilaga U.

§ 19 Samordningsbestämmelser

Samordning (minskning) av arbetstagarens avlöningsförmåner och anställningsförmåner regleras i denna bestämmelse. Avlöningsförmåner är definierade i AB § 15. Med anställningsförmåner avses andra ersättningar, tillägg etc. som utges enligt enskilda överenskommelser eller kollektivavtal och som ingår i den kontanta bruttolönen. 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 punkt a)–c) för den ersättning denne har fått bara om ersättningen är avsedd att vara kompensation för förloerade 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 särskild avtalspension eller motsvarande samtidigt.

Mom. 1

Ersättning en arbetstagare kan få via socialförsäkring och liknande försäkring som tecknats av arbetsgivaren kan 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)–c) samordnas med avlöningsförmånerna ändras begreppet ”avlöningsförmån” (jämför AB § 15) därmed till att avse den del som återstår efter samordning.

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

För samordning med arbetsinkomst från annan arbetsgivare, se AB § 25 mom. 5.

En arbetstagare kan bli återbetalningsskyldig om arbetstagaren får avlöningsförmån utan samordning trots att arbetstagaren tar emot förmån enligt punkterna a)–c). Arbetsgivaren kan besluta att avstå återbetalning om det finns särskilda skäl, exempelvis om lång tid förflutit.

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.

§ 19

Ersättningar enligt Avtalsgruppförsäkring (AGS-KL) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) är alltid undantagna från samordning.

Mom. 3

Om arbetsgivaren ger en arbetstagare särskild avtalspension enligt Kollektiv Avtalad Pension (KAP-KL) eller motsvarande pensionsförmån enligt tidigare pensionsavtal kan samordning göras mellan avlöningsförmån och pension.

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

Mom. 4

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 anställda uppvisar utbetalningsavi från Försäkringskassan.

§ 20 Övertid m.m.

Av AB § 6 mom. 1 framgår att arbetstagaren är skyldig att arbeta utöver fastställd arbetstid.

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

I HÖK med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Allmän Kommunal verksamhet finns en Central och lokal protokollsanteckning med följande lydelse.

”Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från AB §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser”.

Denna protokollsanteckning innebär att enskild arbetstagare och arbetsgivare får träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för de särskilda ersättningarna enligt AB §§ 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. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

Möjligheterna att genom överenskommelse med enskild arbetstagare eller genom kollektivavtal göra avvikelser från avtalet för övriga arbetstagare behandlas under mom. 8.

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.

§ 20

- Arbetstagaren ska ha en enligt avtal fastställd ordinarie arbetstid och utföra arbete på tid som överstiger denna.

Vid beräkning av om den fastställda arbetstiden fullgjorts ska som fullgjord arbetstid under beräkningsperioden 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. Syftet med begreppet beordra är att arbetsgivaren ska ha möjlighet att kontrollera behovet av övertidsarbete och se till att arbete inte utförs på annan tid än ordinarie arbetstid i onödan.

Beordrande 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 med beaktande av eventuella raster.

Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast 4 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 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut gäller arbetstagarens allmänna skyldighet att arbeta utöver fastställd ordinarie arbetstid.

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

Förvaltningschefer eller 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 2 timmar. Övertidsarbete utöver 2 timmar anses då som kvalificerad övertid.
- Övertidsarbete som påbörjas före kl. 05.00 ska anses som kvalificerad övertid även inom tvåtimmarszonen före den ordinarie arbetstidens början. Fortsätter övertidsarbetet även efter den ordinarie arbetstidens slut är det enkel övertid inom tvåtimmarszonen efter den ordinarie arbetstiden.

Exempel 20:1

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat	kompensation utges med arbete
08.00–17.00	04.00–08.00	04.00–08.00 kval. övertid

- 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.

Exempel 20:2

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

§ 20

Beordrat och utfört övertidsarbete på fredag ska för heltidsarbetande alltid anses utfört på övertid. Med fredag avses här såväl fredag 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 den tid som ska registreras i övertidsjournalen enligt arbetstidslagen (ATL) vara den faktiskt fullgjorda arbetstiden.

Exempel 20:3

	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 som registreras i övertidsjournalen. Eftersom den sammanräknade övertiden vid detta övertidstillfälle inte blir jämn halvtimme måste avrundning 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 kompensationsledig från arbete under ordinarie arbetstid mot sin vilja. Undantag gäller dock för arbetstagare som arbetar dagtid och som beordras att göra ett enda nattpass. 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 framtvunga kompensation i form av kontant ersättning genom att någon av dem motsätter sig kompensation i form av ledighet (AD 1995 nr 112).

I en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet 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 minimiersättning vid övertidsarbete”.

Deltid

Mom. 3

Momentet gäller i sin helhet endast deltidanställd arbetstagare.

För att deltidanställd 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 heltidsmättet för beräkningsperioden har fullgjorts utges fyllnadslön enligt bestämmelserna i mom. 4 för arbete utöver för deltidanställningen fastställd arbetstid.

Enligt tredje stycket finns några undantag från denna huvudregel.

I punkt a) görs undantag för deltidanställd 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 punkt b) görs undantag för deltidanställd arbetstagare som beordras arbeta mer än 8 timmar per dag. Oavsett om arbetstidsmättet för heltidsanställd arbetstagare är uppfyllt eller inte ska arbetstid över 8 timmar sådan dag anses utförd på övertid. Om den ordinarie arbetstiden i den deltidanställdas schema är längre än 8 timmar viss dag ska ändå hela den ordinarie arbetstiden den dagen utföras innan kompensation för övertid utges (AD 1983 nr 122).

§ 20

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 belysas med följande exempel. Förutsättning i samtliga fall är att arbetstiden för beräkningsperioden understiger arbetstidsmättet för heltidsanställd.

Exempel 20:4

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

Av exemplen framgår att arbetstiden, 8 timmar per dag, ska utföras innan övertidskompensation utges. Därefter utges enkel övertidskompensation för tid som ligger inom 2 timmar före eller efter arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning.

I e) utförs det extra arbetet före ordinarie arbetstidsförläggning. Efter en timme har 8 timmars arbete utförts. Zonen för enkel övertid ligger mellan kl. 09.00–11.00.

Exempel 20:5

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 8 timmar och kvalificerad övertid för 2 timmar. Tisdag är

fridag som inte är helgdag och arbetstagaren ska efter att ha utfört 8 timmar på fridag kompenseras på samma sätt som heltidsanställd arbetstagare.

Exempel 20:6

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 20:7

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 20:7 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 2 arbetspass utförts på tisdagen. Trots att båda arbetspassen är schemalagd ordinarie arbetstid utges kompensation för övertidsarbete, efter utförda 8 timmar. Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än 2 timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Exempel 20:8

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			

§ 20

Nattarbetspassen förs i a) till tisdag och i b) till måndag. I a) är måndag fridag 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 20:9

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. 3a) anses som kvalificerad övertid eftersom lördagen i exempel b) är fridag.

I c) utför arbetstagaren 2 ordinarie arbetspass och på grund av det utges kompensation för övertid när 8 timmar utförts, jämför exempel 20:7 b). Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än 2 timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Arbetstid som räknas som övertidsarbete ingår i den arbetstid för beräkningsperioden som deltidsanställd arbetstagare ska utföra för att få rätt till övertidskompensation. Detta innebär att arbetstid på fridag som infaller under lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid, arbete under beordrad jour- och beredskap och arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller schemalagd längre ordinarie arbetstid, ingår i beräkning av om heltidsmättet för beräkningsperioden fullgjorts.

Exempel 20:10

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) kval. övertid
2/5	torsdag	08.00–17.00 (8 tim)	
3/5	fredag	fri (rast 12.00–13.00)	08.00–12.00 fyllnadslön 13.00–17.00 kval. övertid
4/5	lördag	08.00–17.00 (8 tim)	
5/5	söndag	fri	

Schemats beräkningsperiod 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 upptagen ordinarie arbetstid samt
- för arbete som överstiger 165 timmar under en kalendermånad om arbetstagaren arbetat utifrån scheman med olika beräkningsperioder.

Exempel 20:11

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 beräkningsperiod (en vecka) och inte fullgjort arbetstid utöver ordinarie arbetstid.

§ 20

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.

Flexibel arbetstid

Mom. 6

Vid flexibel arbetstid gäller AB § 14.

Personalpool

Mom. 7

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8

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 Kommunalarbetareförbundet kan sådan överenskommelse endast göras vid nyanställning.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Av Central och lokal protokollsanteckning till HÖK (gäller alla utom Svenska Kommunalarbetareförbundet) 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. Motsvarande bestämmelse finns inte i ÖLA.

I ytterligare en Central och lokal protokollsanteckning till HÖK/ÖLA (gäller alla förutom Fastighetsanställdas Förbund) 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.

§ 21 Obekväm arbetstid

I HÖK med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Allmän Kommunal verksamhet 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 AB § 20.

Mom. 1

O-tillägg utges under de förutsättningar som anges i detta moment. Arbetstagarens arbetstid ska vara fastställd enligt arbetstidsschema eller liknande. 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. 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 sjuklönelagen (SjLL), se kommentar till AB § 28 mom. 5. Endast i de fall där det anges särskilt utges o-tillägg vid ledighet, se t.ex. AB § 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 Kommunalarbetsförbundet 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 psykiatri och hemsjukvården. Vid fyllnads- eller övertidsarbete utges således även o-tillägg för sådan tid.

*Flexibel arbetstid***Mom. 2**

Vid flexibel arbetstid gäller AB § 14.

*Personalpool***Mom. 3**

I Bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool.

*Möjlighet till lokal avvikelse***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.

§ 22 Jour och beredskap

I HÖK med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Allmän Kommunal verksamhet 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 AB § 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.

Jour fullgörs på ”arbetsstället”, vilket är den lokal där arbetstagaren normalt utför sina arbetsuppgifter eller eventuellt särskilt iordningsställd lokal. Beredskap innebär att arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande utanför ordinarie arbetstid på annan plats utanför arbetsstället.

Enligt arbetstidslagen (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 8 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 8 timmar.

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. 5

Ersättning för resekostnader enligt bilersättningsavtalet utges för resor till och från arbetsstället under jour och beredskap.

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 arbetstagarorganisation. Vid oenighet se hantering i § 13 mom. 5.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Protokoll ska föras om part begär det.

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

Av anmärkningen framgår att denna bestämmelse ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL). Observera dock att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om arbetstagaren är medlem i sådan.

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”.

§ 22

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7

Det är viktigt att klargöra om kompensation för jour eller beredskap ingår i lönen för arbetstagaren. 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.

Mom. 8

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 23 Förskjuten arbetstid

I HÖK med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Allmän Kommunal verksamhet 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 AB § 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 fridagsförläg-
gning eller genom byte av schema. Arbetstagare får då arbeta enligt annat
schema. Bestämmelsen används både på enstaka arbetspass och vid bestående
förändringar av arbetstidsförläggningen.

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

I AB § 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 övertidssituation-
en, 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 änd-
ringen av arbetstidsförläggningen kan ha giltiga skäl att inte förskjuta arbetsti-
den.

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 13.00–17.00 är ordina-
rie 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

§ 23

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 tillämplig, utan då gäller reglerna i AB § 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. Ersättning utges då enligt AB § 20.

Vid regelrätt schemabyte då arbetstagare får arbeta på annan schematur gäller dock fredagsförläggningen 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 vad avser ersättningen. Då räknas för den dagen både arbetstiden i det egna schemat och den förskjutna arbetstiden som arbetad tid i avtalets mening, dvs. AB § 20 blir tillämplig. 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 fredagsförläggning. 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 10 dagar före arbetstidsförändringen utges tidsförskjutningstillägget för resterande dagar av de 10, dvs. högst 9 dagar. Tidsförskjutningstillägget utges för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Tidsförskjutningstillägg utges med 2 belopp, ett högre och ett lägre. För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag utges det högre beloppet och för övrig tid som skulle varit fritid utges det lägre beloppet. Under de 2 första kalenderdagarna med den ändrade förläggningen ska tillägget alltid höjas med 50 %. Utöver tidsförskjutningstillägg kan även tillägg för obekväm arbetstid utges.

Regeln om 10 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 9 dagar. Lämnas tillsägelse samma dag som arbetstidsförändringen ska börja gälla utges för den dagen kompensation enligt AB § 20 och den dagen räknas som första dagen av varsel-tiden.

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

§ 23

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

§ 23

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 förskjuten 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 arbetstagare 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 8 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 arbetstagare 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 och lön utifrån den högre 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

Arbetstagaren 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 ligger 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 deltidanställd 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 att 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 AB § 20. Arbetsgivaren har då möjlighet att lägga ut kompensationsledighet på eventuella dagar arbetspass 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 dagarpasserna 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 AB § 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 flextidsbestämmelser som i föregående exempel beordras förskjuta arbetstiden till kl. 13.00–22.00. Eftersom arbetstiden förskjuts utanför normaltiden gäller då inte flextidsbestämmelserna utan då är arbetstiden fastställd kl. 13.00–22.00. Tidsförskjutningstillägg utges för faktiskt utfört arbete kl. 17.00–22.00.

*Personalpool***Mom. 3**

Denna bestämmelse om tillägg vid förskjuten arbetstid gäller inte för arbetstagare i personalpool enligt Bilaga D. I bilagan finns annan bestämmelse om förskjuten arbetstid.

§ 23

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4

Momentet möjliggör för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikelse från mom. 2, exempelvis om andra ersättningsnivåer eller anpassning till poängmodeller.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 24 Färdtid

I HÖK med OFRs förbundsområden Hälso- och sjukvård och Allmän Kommunal verksamhet 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 AB § 20.

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 (ATL) 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 (IL) 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”.

Om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att påbörja en resa vid en viss tidpunkt och med ett anvisat färdmedel så är det inte att betrakta som en resa på arbetstagarens fritid. I sådana fall är resan att jämställa med arbete och därmed att betrakta som arbetstid (AD 1994 nr 3). Ersättning enligt AB § 20 utges istället för färdtidsersättning om resan äger rum utanför ordinarie arbetstid.

Exempel 24:1

En arbetstagare med ordinarie arbetstid kl. 08.00–17.00 blir beordrad av sin arbetsledare att nästkommande arbetsdag påbörja en resa kl. 07.00 för att hämta en omhändertagen person från ett behandlingshem i grannkommunen och transportera personen tillbaka till behandlingshemmet där arbetstagaren arbetar. Färden sker i en av arbetsgivaren tillhandahållen bil. Bestämmelsen om färdtid är inte tillämplig eftersom arbetsgivaren bestämt när resan ska påbörjas och anvisat ett färdmedel. Tiden mellan kl. 07.00–08.00 ersätts enligt AB § 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 färdtidsersättning gör i varje tveksamt fall en skälighetsbedömning utifrån vad som sägs i momentets andra stycke och bestämmelserna 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 bestämmelsen. 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 bestämmelsen avser att ersätta, i form av fyllnadslön, övertidskompensation ”eller annan särskilt bestämd ersättning” utges inte färdtidsersättning för samma tid. Annan särskild ersättning kan vara 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 kollektivavtalet TRAKT 04 (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 kl. 22.00 och kl. 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 deltar i utbildning med lön t.o.m. fredag och fr.o.m. lördag utges samtliga avlöningsförmåner.

Hur lön beräknas en kalendermånad då arbetstagaren varit ledig utan rätt till lön under en del av kalendermånaden eller partiellt ledig hela kalendermånaden framgår av AB § 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 (FörL) i 6 månader men blir sjuk efter 2 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 AB § 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 utbildningen i anställningen är förmånsfrågorna reglerade i AB § 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 resekostnads- 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 angeläget dels att det klagas för arbetstagaren att beslutet om själva ledigheten inte innebär något avgörande om löneförmånerna, dels att arbetsgivarens beslut om löneförmåner under ledig-

heten och övriga villkor meddelas arbetstagaren så snart som möjligt och under alla omständigheter före ledighetens början (AD 1975 nr 58).

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1

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

Bestämmelsen innehåller avvikelser från SemL 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. 7–8 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. 17–18) och
- återbetalning av semesterlön (mom. 20).

För beräkning av semesterersättning och semester för arbetstagare med radiologiskt arbete, se kommentar efter mom. 21. För arbetstagare med uppehålls- anställning, se Bilaga U och för arbetstagare med ferielön, se Bilaga M.

Mom. 2

Momentet gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. I stället för SemL 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**

Enligt momentet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte tidigare haft anställning hos arbetsgivaren från rätt till semesterledighet.

Arbetstagaren har då i stället rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Semesterersättning utbetalas i anslutning till att anställning upphör, dock senast en månad efter anställningens upphörande enligt 30 § SemL.

Mom. 4

Momentet 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 som 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 förläggningsen 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 2 respektive 1 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 arbetstiden har nedsatts med anledning av att arbetstiden exempelvis är förlagd till såväl vardag som helgdag (AB § 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 en 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) semesterda-

gar 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 sparat 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, t.ex. sjuklön och föräldralön. Ledighet på grund av exempelvis sjukdom eller föräldraledighet där ledigheten varat längre tid än vad som är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ SemL inräknas alltså inte i anställningstiden.

Ledighetsorsak som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ SemL eller AB § 27 mom. 14c), 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

§ 27

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

$$16 \text{ januari} - 28 \text{ maj}) \frac{232}{365*} \times 25 = 15,89 \text{ vilket höjs till } 16 \text{ semesterdagar} \\ (*\text{vid skottår } 366).$$

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,

$$\frac{273}{365*} \times 31 = 23,19 \text{ vilket höjs till } 24 \text{ betalda semesterdagar } (*\text{vid skottår } 366).$$

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

$$\frac{184}{365*} \times 31 = 15,6 \text{ dvs. } 16 \text{ dagars betald semesterledighet } (*\text{vid skottår } 366).$$

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

$$\frac{35}{365} \times 25 = 2,39 \text{ dvs. } 3 \text{ dagars betald semesterledighet.}$$

Eftersom 4 § SemL ger rätt till 5 dagars semesterledighet vid anställning efter 31 augusti blir 2 dagar obetalda semesterledighet. Arbetstagaren har rätt att avstå från dessa 2 obetalda semesterdagar.

För övriga arbetstagare gäller reglerna i semesterlagen 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 AB § 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 AB § 26 får arbetstagaren behålla 25 % av lönen. Detta innebär att lön utges med 50 % av den för motsvarande heltidsanställd 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

Reglerna i 7 § SemL 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 2 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 beräkningsperioden,

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

Exempel 27:9

En arbetstagare arbetar enligt 10-veckorsschema och har under varje beräkningsperiod 24 fridagar. Under beräkningsperioden har arbetstagaren alltså 46 arbetsdagar,

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

§ 27

Talet 5 delat med 4,6 blir 1,0869565. Kvoten fastställs med 2 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 (dvs. minst 7 dagar varav såväl den första som den sista är ordinarie arbetsdag) 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. Med semesterledighet menas period av semesterdagar som börjar och slutar med semesterdag.

För arbetstagare med arbetstid förlagd till båda sidor om dygnsgränsen (nattarbetande 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 AB § 17 mom. 3 (1,40-regeln).

I bilaga till denna kommentar redovisas uträknade semesterkoefficienter för arbetstidsförläggning med beräkningsperiod 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*

Arbetstidsschema 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 2 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 $7 \text{ arbetspass} \times 1,05 = 7,35 \text{ semesterdagar}$

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 $15 \text{ arbetspass} \times 1,05 = 15,75 \text{ semesterdagar}$

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 en 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 huvudsemester som avses i 12 § SemL, dels handläggningsordning för att upprätta semesterlista, som ska gälla om inte lokal överenskommelse träffas om annan handläggningsordning.

§ 27

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 som 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 § medbestämmandelagen (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.

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 punkt 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 § respektive 14 § MBL genomföras i så god tid att arbetsgivaren kan underrätta om semesterledighetens förläggning senast 2 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/ÖLA framgår att parterna är ense om att 33 § MBL avseende tolkningsföreträde inte är tillämplig 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 a–b §§ 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

§ 27

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 SemL 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 (FörL) 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 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. Vid avbrott av annan orsak beräknas lön enligt AB § 17 mom. 3.

Innan semesterledighet byts med anledning av begärd ledighet för offentliga uppdrag enligt AB § 31 eller enskild angelägenhet enligt AB § 32 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. Momentet 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 huvudsemestern 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 SemL 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 2 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

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

Årssemester 25 dagar

Arbetstagaren önskar få hela årssemestern förlagd under semesteråret

Semesterperiod 1 är på arbetstagarens begäran förlagd till sportlovet

Semesterperiod 2 är förlagd någon gång under perioden juni–augusti.

Beräkning av semesterledighet

Semesterperiod 1 4 arbetspass x 1,36 = 5,44

Semesterperiod 2 15 arbetspass x 1,36 = 20,40

Arbetstagaren har förbrukat 25,84 (20,40 + 5,44) semesterdagar vilket avrundas till 25. Årssemestern är därför förbrukat. Eftersom förläggning gjorts av samtliga kvarvarande semesterdagar och ledigheten omfattar mer än en vecka så har arbetstagaren rätt till ledighet det nattarbetspass som skulle ha påbörjats på kvällen sista semesterdagen.

§ 27

Vecka 1							Vecka 2							Vecka 3							Vecka 4							Vecka 5							Vecka 6						
M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
x	x			x	x	x			x	x			x	x	x		x			x	x			x	x	x	x	x			x	x		x	x	x	x				
														Semesterperiod 1																											
														Semesterperiod 2																											

Beräkning av semesterlön

Mom. 14

Frånvaro är semesterlönegrundande enligt

a) 17, 17 a–b §§ SemL, dvs.

1. Ledighet på grund av sjukdom under högst 180 dagar per intjänandeår. Vid ledighet på grund av arbetsskada är hela frånvaron semesterlönegrundande. Med frånvaro på grund av sjukdom jämföras tid då arbetstagaren är frånvarande och får sjukersättning.

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande (mer än 60 % av gällande heltidsmått) från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i en följd.

Frånvaron ska alltså ha varat i ett helt intjänandeår.

Exempel 27:13

En frånvaroperiod beroende på sjukdom påbörjas den 12 januari år 1. Då intjänas semester under 180 dagar under insjuknandeåret (år 1) samt under 180 dagar under det nästföljande hela intjänandeåret (år 2). Först intjänandeåret därefter (år 3) är frånvaron inte längre semesterlönegrundande.

2. Ledighet för tillfällig vård av barn enligt 8 § första stycket FörL under högst 120 dagar eller för ensamstående förälder under högst 180 dagar oavsett om tillfällig föräldrapenning utges eller inte.

3. Tid då graviditetspenning utges.

4. Tid då föräldrapenning utges enligt socialförsäkringsbalken (SFB) i samband med barns födelse eller adoption om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

5. Ledighet enligt lagen om ersättning till smittbärare (högst 180 dagar).
 6. Ledighet för närståendevård (högst 45 dagar).
 7. 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).
 8. Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning med stöd av lag om totalförvarsplikt (högst 60 dagar).
 9. Ledighet för svenskundervisning för invandrare.
- b) Ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av lönen för heltidsanställning.
- 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 reglerna om beräkning av semesterlön för innevarande års semester och sparad semester i SemL.

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.

§ 27

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 SFB, 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 utan då är frånvaron semesterlönegrundande i sin helhet under intjänandeåret. Detta innebär att om sjukfrånvaron berott på arbetsskada i exemplen 27:15, 17, 19 och 21 hade arbetstagaren fått fullt antal betalda semesterdagar. Beräkningen av semesterlönen påverkas inte av denna omständighet. I samtliga exempel är arbetstagaren heltidsanställd.

Exempel 27:14

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 27:15

180 dagar	185 dagar
Halvt ledig till följd av sjukdom, med 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. Arbetstagaren 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 27:16

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. Arbetstagaren 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 27:17

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. Arbetstagaren 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 27:18

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. Arbetstagaren tjänar därför in hel betald årssemester. Har arbetstagaren semesterledighet under året är den löpande semesterlönen halvtidslön eftersom arbetstagaren har sjukersättning och skulle ha arbetat 50 % i stället för att vara semesterledig.

Exempel 27:19

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. Arbetstagaren 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 27:20

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. Arbetstagaren 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 har sjukersättning och skulle ha arbetat 50 % i stället för att vara semesterledig.

Exempel 27:21

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. Arbetstagaren 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 SemL förutsätter. Det utges för varje uttagen betald semesterdag som beräknas ingå i semesterledigheten enligt mom. 7 oavsett om semesterdagen är av årssemesteren eller är sparad.

Exempel 27:22

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 för 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 27:23

”Taket” för semesterlönetillägg är en månadslön på 21 127 kr (heltid) per den 1 april 2012. 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

$$5,21 \% \times (0,75 \times 21\,127 \text{ kr} - 14\,000 \text{ kr}) = 96,14 \text{ kr per dag}$$

Om semestern är under tid då arbetstagaren är partiellt ledig 10/40 (dvs. 25 % av heltid) ska beloppet 96,14 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

$$\frac{20}{30} \times 96,14 \text{ kr} = 64,09 \text{ kr per dag}$$

Mom. 16

Momentet gäller för arbetstagare som inte har fast kontant lön.

§ 27

För dessa arbetstagare gäller reglerna om intjänande- och semesterår enligt 3 § SemL samt beräkning av betalda semesterdagar enligt 7 § SemL. Arbetstagare över 40 respektive 50 år har rätt till fler antal semesterdagar enligt 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 b § 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 april 2011.

Exempel 27:24

Arbetstagaren är 42 år och har varit anställd som vikarie 15 maj–15 juni 2011 med 120 kr i timlön. Den totala arbetstiden är 160 timmar.

Eftersom timlönen understiger 124,80 kr/tim får arbetstagaren semesterersättning i form av lägsta semesterlön som är 15 kr per arbetad timme och ett tillägg med 2,88 % av lönen eftersom arbetstagaren har fyllt 40 år.

Arbetstagaren får följande semesterersättning

Lägsta semesterlön	2 400,00 kr	(160 tim x 15 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	552,96 kr	(160 tim x 2,88 % x 120 kr)
Totalt	2 952,96 kr	

Exempel 27:25

Arbetstagaren är 30 år, anställd den 1 januari 2011–30 september 2012 och har under intjänandeåret som började den 1 april 2011 kvalificerat sig för 25 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april 2011–31 mars 2012 arbetar arbetstagaren 600 timmar och har 110 kr i timlön.

Under den resterande anställningstiden 1 april 2012–30 september 2013 arbetar arbetstagaren 300 timmar och har 115 kr i timlön.

Under juli år 2012 tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar. Eftersom lönen (110 kr/tim) under föregående intjänandeår understigit i momentet angivet belopp (124,80 kr/tim) utges i samband med semesterledigheten.

Lägsta semesterlön	7 200 kr ($\frac{20}{25}$ dagar x 600 tim x 15,00 kr)
--------------------	--

Exempel 27:26

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 2011 kvalificerat sig för 32 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april 2011–31 mars 2012 arbetar arbetstagaren 680 timmar och lönen är 119 kr/tim, vilket är lägre än gränsen för lägsta semesterlön (124,80 kr/tim).

a) År 2012 tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar med följande semesterlön.

Lägsta semesterlön	6 375,00 kr ($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 15,00 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	1 699,32 kr ($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 3,36 % x 119 kr)
Totalt	8 074,32 kr

§ 27

Arbetstagaren väljer att spara de resterande 12 betalda semesterdagarna till ett senare semesterår. I samband med semesterårets slut den 31 mars 2012 utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterersättning.

Lägsta semesterlön	15,00 kr/tim	
Lägsta semesterlön tillägg	4,00 kr/tim	(3,36 % x 119 kr)
Totalt	19,00 kr/tim	

Detta ska minskas med ersättningen enligt momentets tredje stycke.

Semesterersättning	- 18,28 kr/tim	(15,36 % x 119 kr)
Skillnad	0,72 kr/tim	

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

$$\frac{12}{32} \times 680 \text{ tim} \times 0,72 \text{ kr} = 183,60 \text{ kr}$$

b) Om arbetstagaren till följd av frånvaro med 65 dagar som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret 1 april 2011–31 mars 2012 endast arbetat 560 timmar och därmed kvalificerat sig för

$$\frac{300}{365} \times 32 = 26,3$$

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

Under augusti år 2012 får arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar och får följande semesterlön.

Lägsta semesterlön	6 222,22 kr ($\frac{20}{27} \times 560 \text{ tim} \times 15,00 \text{ kr}$)
Lägsta semesterlön tillägg	1 658,60 kr ($\frac{20}{27} \times 560 \text{ tim} \times 3,36 \% \times 119 \text{ kr}$)
Totalt	7 880,82 kr

Arbetstagaren väljer att spara de resterande 7 betalda semesterdagarna.

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

$$105,99 \text{ kr} (\frac{7}{27} \times 560 \text{ tim} \times 0,73 \text{ kr})$$

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 SemL, dels sparade semesterdagar 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 27:27

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 inte arbetstagaren 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 SemL (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 27:28

Arbetstagaren arbetar 15 tim/vecka och är timavlönad med en timlön på 150 kr. Arbetstagaren har rätt till 31 semesterdagar och vill omvandla en semesterdag till timmar.

Omvandlingen ger 3 semestertimmar

$$(1 \times \frac{15}{5} = 3)$$

§ 27

Semesterlön per timme beräknas på semesterlöneunderlaget från intjänandeåret x 14,88 %. Detta tal delas med de 31 semesterdagarna och därefter med de 3 semestertimmarna. När arbetstagaren är ledig en 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 2 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 för de dagar som är semesterlönegrundande.

Exempel 27:29

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 27:30

Arbetstagaren är föräldraledig 10 tim/vecka enligt FörL och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill förlänga sommarledigheten och tar ut 2 semestertimmar per dag de 2 veckorna efter huvudsemesteren. 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 semesteren återstår 4 semestertimmar ($24 - 20 = 4$).

Exempel 27:31

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 uttagen semestertimme till arbetstagare som slutat sin anställning, se kommentar till beräkning av semesterersättning efter mom. 20.

Exempel 27:32

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.

Mom. 18

Momentet ersätter i huvudsak reglerna om sparande av semesterledighet i SemL. Avtalet innebär att arbetstagare har rätt att spara samtliga semesterdagar med lön som överstiger 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 reglerna i SemL om att sparad semesterdag ska läggas ut inom 5 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. 9b).

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 5 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 Bilaga U punkt 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 krav om att spara visst antal dagar.

Exempel 27:33

En arbetstagare med kvot 1,05 har fått 4 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 6 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 SemL 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.

§ 27

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 27:34

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. Semesterersättning ska enligt 30 § SemL betalas ut senast en månad efter anställningens upphörande.

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.

Semesterlönstillägg blir inte heller aktuellt eftersom möjligheten att omvandla semesterdag av innevarande års semester till semestertimmar endast gäller betalda semesterdagar som överstiger 25 och semesterlönstillägg utges för högst 25 semesterdagar.

Exempel 27:35

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 25 000 kr beräknas semesterersättning för de uttagna semesterdagarna på följande sätt

$$13,25 \times (1,40 \times \frac{12 \times 25\,000}{365} + 0,605 \% \times 25\,000) = 17\,250,64 \text{ kr}$$

Semesterersättning för de 7,65 uttagna semestertimmarna beräknas på följande sätt

$$7,65 \times \frac{25\,000}{165} = 1\,159,09 \text{ kr}$$

Total semesterersättning blir därför $17\,250,64 + 1\,159,09 = 18\,409,73$ 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 27:36

En 45-årig arbetstagare slutar sin anställning den 30 september 2012 efter att ha varit anställd sedan den 1 juni 2011. Arbetstagaren har under det gångna intjänandeåret, för tiden 1 juni–31 mars, kvalificerat sig för

$$31 \times \frac{304}{365} = 25,82 \text{ vilket avrundas till } 26 \text{ semesterdagar med semesterlön.}$$

§ 27

Under denna tid har arbetstagaren arbetat 500 timmar och haft 130,00 kr i timlön. Arbetstagaren har inte haft någon semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlönen per betald semesterdag blir

$$14,88 \% \times 500 \times \frac{130,00}{26} = 372 \text{ kr}$$

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 semestertimmar

($\frac{12}{5} = 2,4$) 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

$$((26 - 21) \times 372) + ((2,4 - 2,0) \times \frac{372}{2,4}) = 1\,922 \text{ kr (avser semesterlön som tjänats in under det gångna intjänandeåret), och}$$

$14,88 \% \times 250 \times 130,00 = 4\,836,00 \text{ kr}$ (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).

Total semesterersättning blir därför $1\,922 + 4\,836 = 6\,758 \text{ kr}$.

Exempel 27:37

En 40-årig arbetstagarare är anställd från den 1 maj 2011 till och med den 31 oktober 2012. Under denna tid har arbetstagaren arbetat 940 timmar. Arbetstagarens timlön är den 1 maj 2011–31 mars 2012 110 kr. Under denna period arbetar arbetstagaren 640 timmar. Den 1 april 2012 höjs arbetstagarens lön till 115 kr/tim. Eftersom arbetstagarens lön understigit mom. 16 angivna belopp får arbetstagaren i stället lägsta semesterlön.

För båda intjänandeåren är grundbeloppet 15,00 respektive 15,40 kr/tim. Under intjänandeåret som börjar 1 april 2012 har arbetstagaren arbetat 300 timmar.

För perioden 1 maj 2011–31 mars 2012

Antal semesterdagar

$$31 \times \frac{335}{365} = 28,45 \text{ vilket avrundas till 29 semesterdagar}$$

Lägsta semesterlön per betald semesterdag

$$\frac{(640 \times 15,0) + (640 \times 2,88 \% \times 110,00)}{29} = 400,95 \text{ kr}$$

Arbetstagaren har fått ut 20 betalda semesterdagar i juli 2012.

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

$$(29 - 21) \times 400,95 + (2,8 - 1,0) \times \frac{400,95}{2,8} = 3\,465,35 \text{ kr}$$

För intjänandeåret som börjar 1 april 2012

$300 \times 15,40 + 300 \times 2,88 \% \times 115,00 = 5\,613,60 \text{ kr}$ (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).

Total semesterersättning blir därför $3\,465,35 + 5\,613,60 = 9\,078,95 \text{ kr}$.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21

Genom momentet möjliggörs avvikelser från hela bestämmelsen genom lokala kollektivavtal. Observera dock att med SEKO är det bara möjligt att teckna lokalt kollektivavtal om timberäknad semester. När det gäller Fastighetsanställdas Förbund så är momentet inte tillämplig över huvudtaget.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagersidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

Om möjligheten till avvikelse utnyttjas får det lokala kollektivavtalet inte resultera i sämre förmåner än vad som följer av SemL. Detta innebär bland annat att antalet betalda semesterdagar inte får understiga 25.

Timberäknad semester

Möjligheten till lokal avvikelse om timberäkning av all semester kan underlätta semesterförläggning framför allt då arbetstagare har årsarbetstid eller vid blandat dag- och nattarbete.

Semester omvandlad till timmar enligt denna bestämmelse ska tas ut som hela dagar och får inte sammanblandas med semesterledighet del av dag enligt mom. 17. Det lokala kollektivavtalet får inte innebära att semesterledigheten blir kortare än vad som följer av SemL.

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. Vid tveksamhet om visst arbete är av sådan art att det faller under lagens bestämmelser hänvisas till Arbetsmiljöverket. För

§ 27

varje kalendermånad arbetstagaren utfört sådant arbete under minst 15 arbetsdagar ska semesterledigheten förlängas med 5 tolfte-dels semesterdag utöver det dagantal som utgår enligt SemL. Med dag under vilken arbete har utförts jämföras enligt lagen om förlängd semester

1. dag under vilken arbetstagaren har varit semesterledig, endast om dennes arbete omedelbart före och efter semesterledigheten var sådant som avses i denna lag, samt
2. dag under vilken arbetstagaren har haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ SemL. Det gäller inte om sådant arbete som avses i lagen om förlängd semester 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 27:38

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

$$\left(\frac{30}{1,25} \right)$$

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 socialförsäkringsbalken (SFB).

SjLL redovisas kortfattat efter kommentaren till denna bestämmelse.

Ledighet

Mom. 1

Arbetstagare som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbets-skada har en avtalsenlig rätt till ledighet så länge arbetsförmågan finns kvar. I SFB anges vad som avses med arbetsskada. Med arbetsskada jämställs även skada som inträffat före 1977-07-01 och enligt äldre lagstiftning (lagen om yrkesskadeförsäkring).

Arbetstagare som inte kan arbeta på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering har en avtalsenlig rätt till ledighet om arbetstagaren får sjukpenning enligt SFB. 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 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren kan begära intyg om arbetsförmåga även för kortare ledighet eller för särskilda skäl.

Vid sådan begäran ska arbetstagaren svara för kostnaden för intyget. Kan arbetstagaren inte visa intyg som styrker arbetsförmågan har denne inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

För intygen gäller bestämmelser om sekretess, dvs. tystnadsplikt enligt sekretesslagen (SkrL).

*Anmälan***Mom. 3**

När en arbetstagare inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall, arbets-skada, 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. (Prellön) eftersom sjuklön liksom andra avlöningsförmåner beräknas preliminärt.

Mom. 4

Av momentet följer att utlagd jour och beredskap anses vara ”arbete” för 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 kl. 00.00–24.00 blir tillämpningen följande om arbetstagaren sjukanmäler sig på lördagen,

lördag	karensdag
söndag	80 % av beredskapsersättningen
måndag	80 % av lönebortfallet (dag 3 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 AB §§ 16, 17 och Bilaga U.
- Tillägg för obekvämlig 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 september–25 september.

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 (§ 17 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 4 i juni torsdag–måndag (5 kalenderdagar). Daglönen i en 30-dagarsmånad är 700 kr.

Lön utges enligt följande

Lön/semesterlön (25 x 700 kr)	17 500,00 kr
Sjuklön (4 x 700 kr x 80 %)	2 240,00 kr
Semesterdagstillägg (0,605 % x 21 000 x 17)	2 159,85 kr
	<u>21 899,85 kr</u>

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 SFB 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 SFB.

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 %)	1 120 kr
Totalt utges 8 176 kr (7 056 + 1 120) 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 "taket" 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 på normalnivå ger en total kompensationsnivå på ca 77,6 % av lönebortfallet (72,75 % vid sjukpenning på fortsättningsnivå).

Exempel 28:5

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag insjuknar för första gången på 2 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 på normalnivå är 702 kr 2012.

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 % - 702 kr)	3 667,20 kr
Totalt utges 17 683,20 kr (12 096 + 1 920 + 3 667,20) i sjuklön.	

Om arbetstagarens ledighet under april i stället är på grund av medicinsk behandling (ingen karensdag) med sjukpenning enligt SFB, blir sjuklönen för de första 14 dagarna $(10 \times 1,40 \times 1\,200 \text{ kr}) \times 77,6\%$ - högsta beloppet för dagberäknad sjukpenning på normalnivå.

Högsta beloppet för dagberäknad sjukpenning på normalnivå vid 260 årsarbetsdagar är

$$\frac{1}{260} \times 10 \text{ prisbasbelopp} \times 77,6\%$$

För de efterföljande 16 kalenderdagarna av ledigheten blir sjuklönen $16 \times (1\,200 \text{ kr} \times 77,6\%)$ - högsta beloppet för kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivå.

Mom. 8

Enligt SFB utges inte sjukpenning bl.a. när den försäkrade är häktad eller intagen på kriminalvårdsanstalt.

Enligt huvudregeln i SFB 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 SFB 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 sjukpenning på normalnivå med motiveringen att arbetstagaren bedöms kunna ”försörja sig själv genom normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden” trots sjukdomen. Vid sjukpenning på fortsättningsnivå utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet.

När det gäller sådan del av dag som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att SFB 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 är begränsat till högst 180 kalenderdagar. Sjuklön utges från och med det datum då arbetstagaren anmält detta till arbetsgivaren. Om 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 arbets-

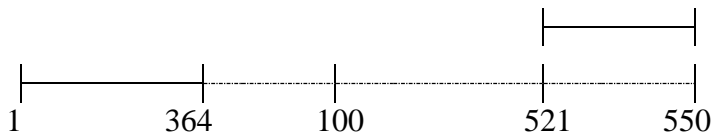
§ 28

tagarens sjukpenning upphört. Begränsningen till 180 dagar gäller per sjukperiod. Utlagd semester bryter sjukperioden och förbrukar inte dagar av de 180 dagarna. Då sjukpenning på fortsättningsnivå indragits utges sjuklön enligt detta moment dock längst till dess sjukpenningen på fortsättningsnivå upphör p.g.a. att de 550 dagarna förbrukats.

Exempel 28:6

Sjukpenning har indragits dag 520 under tid med sjukpenning på fortsättningsnivån med 75 %.

Sjuklön enligt AB med 72,75 % kan utges i högst 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 får arbetstagaren ingen ytterligare sjuklön utöver sammantaget 180 kalenderdagar och inte heller lön. Detsamma gäller under en eventuell uppsägningstid om arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande för arbete.

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 SFB 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 sjukpenning på fortsättningsnivå utges sjuklön med 72,75 % av lönebortfallet.

Rätten till sjuklön enligt detta moment är begränsad till högst 180 kalenderdagar.

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 deltidanställd, 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 per dag).

*Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön***Mom. 11**

Arbetstagare har rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid. Med akut sjukdom avses hastigt insjuknande och/eller smärta och med olycksfall en plötslig oförutsedd händelse. Allmänna hälsokontroller, planerade läkarbesök och provtagningar inryms inte i akuta läkarbesök.

Det är i övrigt upp till varje arbetsgivare att besluta om vilken typ av besök inom hälso- och sjukvården som arbetstagaren ska ha rätt att gå på med bibehållen lön. Detta kan förslagsvis regleras i arbetsgivarens riktlinjer.

Om arbetstagaren blir sjukskriven i samband med läkarbesöket så börjar sjuklöneperioden att löpa efter besöket.

Momentet är inte tillämpligt under en pågående sjukfrånvaro.

*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 SjLL svarar arbetsgivaren fr.o.m. den första anställningsdagen för sjuklön under de första 14 dagarna i sjukperioden om arbetstagaren är anställd en månad eller längre. Arbetstagare som har en avtalad anställningstid som är kortare än en månad har rätt till sjuklön om arbetstagaren har börjat arbeta och därefter varit sammanhängande anställd under 14 dagar. Om arbetstagaren återanställs 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 enligt 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 4 dagar i veckan, måndag, tisdag, torsdag och fredag och har därför kalenderdagsfaktor 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 AB § 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 5 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. Arbetstagaren 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 3 i sjuklöneperioden medan sjukperioden börjar redan på söndagen.

Allmänt högriskskydd

I SjLL begränsas antalet karensdagar till 10 under en 12-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 12-månadersperiod kan antas medföra minst 10 sjukperioder, eller medföra risk för en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar i följd). 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 (FörL) reglerar förälders rätt till ledighet från arbetet för vård av barn m.m. Ersättning (föräldrapenningförmån) vid föräldraledighet regleras i socialförsäkringsbalken (SFB). Denna utges i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. FörL ger även möjlighet till föräldraledighet (hel eller partiell) utan föräldrapenning, s.k. fristående föräldraledighetsrätt.

Mom. 1

För barn födda 2012-07-01 eller senare gäller följande

Arbetstagare som sammanhängande har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 365 kalenderdagar före barnets födelse får föräldrapenningtillägg.

Båda föräldrarna kan få föräldrapenningtillägg. Det innebär att föräldraledig arbetstagare får föräldrapenningtillägg oavsett om den andra föräldern har fått förmånen hos samma eller hos annan offentlig eller privat arbetsgivare.

Föräldrapenningtillägget utbetalas under 150 kalenderdagar och som längst till dess att barnet är 24 månader. Arbetstagaren kan dela upp föräldrapenningtillägget på flera ledighetsperioder.

Vid adoption utbetalas tillägget i 24 månader från det att den som har adopterat barnet har fått barnet i sin vård.

Föräldrapenningtillägget utbetalas löpande under föräldraledighet med föräldrapenning på sjukpenningnivå med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag enligt samma principer som vid sjukdom, se AB § 28 mom. 6.

Exempel 29:1

En arbetstagare är heltidsanställd och har varit anställd mer än 365 dagar med arbetstid måndag–fredag.

Arbetstagaren har beviljats ledighet på heltid i 12 månader med hel föräldrapenning.

Föräldrapenningtillägg motsvarande 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag utbetalas löpande per kalendermånad under högst 150 kalenderdagar på samma sätt som vid sjukdom enligt AB § 28 mom. 6.

För barn födda före 2012-06-30 gäller följande

Föräldrapenningtillägg utges till arbetstagaren vid första ledighetstillfället (per födsel) och utbetalas i samband med ledighetens början. 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 90/150 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar även om arbetstagaren senare tar ut ytterligare ledighet.

Lönebortfallet är den aktuella månadslönen som är beräknad med hänsyn till eventuell partiell ledighet. Tillägget förutsätter att föräldrapenning utöver grundnivå utges.

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 SFB. Om arbetstagarens första föräldraledighet påbörjas senare än 90/150 dagar före ferien eller sommaruppehåll ska därför de 45 första dagarna av ferien/uppehållet kunna tillgodoräknas för beräkning av föräldrapenningtillägget.

Exempel 29:2

En ferieanställd lärare påbörjar sin föräldraledighet 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 får arbetstagaren föräldrapenningtillägg även för dessa dagar. Om arbetstagaren därefter väljer att ta ut föräldrapenning först till höstterminens start utges inte ytterligare föräldrapenningtillägg.

Enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd gäller särskilda villkor avseende föräldrapenningtillägget.

Mom. 2

Bestämmelsen innebär att en arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB (motsvarar ”taket” på 10 prisbasbelopp för föräldrapenning), får föräldralön som tillsammans med högsta belopp för föräldrapenning ger ca 77,6 % kompensation av lönebortfallet då föräldrapenning över lägstanivån 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 har de möjlighet att dela på de 270 kalenderdagarna. Den ena föräldern som först är föräldraledig kan även avstå från föräldralönen till förmån för att den andra föräldern senare ska kunna få ersättningen.

Exempel 29:3

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 42 000 kr dvs. mer än 83,33 % av prisbasbeloppet och daglönen i en 30-dagarsmånad 1 400 kr. Ledighet har beviljats under en månad med 30 kalenderdagar enligt följande

§ 29

- 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 2012 är högsta föräldrapenning 935 kr per dag och halv föräldrapenning 467,50 kr per dag.

Lönen beräknas enligt följande

Månadslön utges för 12,5 kalenderdagar	$12,5 \times 1\,400$	= 17 500,00 kr
Ersättning (mom. 2)		
a) $(1,00 \times 1\,400 \times 0,776 - 935) \times 14$		+ 2 119,60 kr
b) $(1,00 \times 700 \times 0,776 - 467,50) \times 7$		+ 529,90 kr
		<hr/>
		20 149,50 kr

Arbetstagaren får dessutom $14 \times 935 + 7 \times 467,50 = 16\,362,50$ kr från Försäkringskassan.

Mom. 3

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. 4

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.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

Momentet innebär att varseltiden på 2 månader för arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt FörL har ersatts med en varseltid på 3 månader.

Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare. Med särskilda skäl avses oföretsedda händelser så som exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom, förändrade familjeförhållanden och adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

*Möjlighet till lokal avvikelse***Mom. 6**

Lokala kollektivavtal kan träffas om avvikelse från mom. 5 och vissa paragrafer i FörL.

Av kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagsidan som arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal med.

§ 30

§ 30 Civil- och värnplikt

Bestämmelsen återfinns i Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK/ÖLA.

§ 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 uppräknningen 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 socialförsäkringsbalken (SFB). 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 enligt 4 § LAS. Anställningen kan upphöra omedelbart efter avskedande från arbetsgivaren enligt 18 § LAS eller efter hävning av anställningsavtalet från arbetstagarens sida enligt 4 § LAS.

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 AB, 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

Uppsägningstider enligt mom. 1a) gäller för kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund. För övriga arbetsgivare, dvs. arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, gäller istället mom. 1b) om inte annat framgår nedan.

Mom. 1a) anger längre uppsägningstider än LAS 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.

För övriga arbetstagare gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

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.

Avvikelser

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet följer att för vissa uppräknade yrkesgrupper inom Svenska Kommunalarbetareförbundets avtalsområde gäller uppsägningstiderna i 11 § LAS inom kommunsektorn och kommunalförbund oavsett bestämmelserna ovan.

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer följer att akutsjukhus anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta ska tillämpa uppsägningstider enligt mom. 1a) istället för mom. 1b) vilket normalt skulle ha gällt för dessa arbetsgivare.

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Arbetsgivarförbundet Pacta. Observera att särregleringar förekommer i protokollsanteckningar med Svenska Transportarbetareförbundet och SEKO.

Mom. 2

Den särskilda uppsägningstiden av 1 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 LAS.

Det bör observeras att mom. 2 gäller oavsett om mom. 1a) eller 1b) gäller för arbetsgivaren. Momentet gäller även för arbetstagare som enligt ovan nämnda Centrala och lokala protokollsanteckning med Svenska Kommunalarbetareförbundet följer LAS uppsägningstider. Momentet gäller dock inte för Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Transportarbetareförbundet eller SEKO.

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 trängda läge, oförstånd eller beroendeställning. Detsamma kan gälla om arbetstagare som t.ex. i hastigt mod säger upp sig från anställningen.

Mom. 3

Tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är möjlig att säga upp med 1 månads ömsesidig uppsägningstid för såväl arbetsgivare som arbetstagare om inte annat överenskommit. Arbetstagaren kan säga upp sig utan något särskilt skäl men arbetsgivaren måste kunna visa på skäl motsvarande saklig grund för att kunna säga upp arbetstagaren.

Det är möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa överenskommelse om annat än den angivna uppsägningstiden i momentet. Exempel på sådana överenskommelser kan vara att anställningen inte är uppsägningsbar alls eller om en längre ömsesidig uppsägningstid.

Observera att momentet inte är tillämpligt på läkare med tidsbegränsat förordnande som omfattas av punkt 5 i Specialbestämmelser för Läkare.

Momentet är vidare inte tillämpligt på förvaltningschefer eller arbetstagare med motsvarande funktion.

Mom. 4

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. 5

Arbetsgivarens beslut om att medge förkortning av uppsägningstiden fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Mom. 6

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. 7

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 § lagen om anställningsskydd (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 22, 25 och 27 §§ lagen om anställningsskydd (LAS).

Enligt punkt a) ger sådana tidsbegränsade anställningar som avses i AB § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3b), arbetstagare som uppbär hel ålderspension och mom. 3c) 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.

Reglerna i LAS innebär företrädesrätt till återanställning även om anställning avser endast enstaka dag.

Bestämmelserna i detta moment innebär att reglerna om företrädesrätt i 25 § LAS inte är tillämpliga när det lediga arbetet är vikariat (jämför AB § 4 mom. 3a)), 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 N.N. (”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 punkt 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 AB § 6. Anledning till detta kan exempelvis vara arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, samarbetssvårigheter 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. 1b).

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 3 åren respektive för säsongsanställd 6 månaders anställning under de senaste 2 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 förutsatt att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än 12 månader under de senaste 3 åren.

När samma slags anställningar finns i olika lönekollektivavtal ska, enligt punkt e), gemensam turordning och gemensam företrädesrätt gälla oavsett organisationstillhörighet. 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 2 steg.

I steg ett upprättas den gemensamma turordningen för berörd yrkes-/befattningsbenämning med inbördes rangordning efter anställningstid oavsett organisationstillhörighet.

I steg 2 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 2 § sista stycket LAS.

Det som här sagts gäller endast inom förvaltningsområde, dvs. inom den av uppsägningen berörda nämndens eller styrelsens förvaltningsområde. Mom. 2 ger

§ 35

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 punkt 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 kommentarens avsnitt om Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal framgår den part på arbetstagsidan 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 LAS olika föreskrifter om underrättelse, varsel, överläggningar, besked m.m. Möjligheten att korrekt beakta LAS formföreskrifter blir normalt mindre ju vidare område man anger för turordnings- och företrädesrättsverkningar. Om området görs större än vad som administrativt sett kan behärskas 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 arbetstagarkategorier. Ett exempel på skäl för en snävare bestämning av räckvidden är det som anges i slutet av anmärkningen.

Momentet anger även att företrädesberättigade arbetstgares 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 lo-

kalt avtal gäller det som fastställts i denna bestämmelse och utöver detta LAS regler. 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 (HL) 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 HL:s tillämpningsområde.

Reglerna i HL 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 HL tvingande till hyresgästens förmån. Genom 67 § i HL öppnas dock möjligheten att träffa kollektivavtal om hyresvillkor, som avviker från eller kompletterar vissa bestämmelser i HL. Denna möjlighet gäller endast för hyresavtal som är kopplade till anställningsavtal.

Undantagsregeln i 67 § HL 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 HL 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 HL.

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 § HL.

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 reglerna om rätt att överlåta hyresrätt i 33–35 §§ HL och att upplåta lägenhet i andra hand i 40 § HL. 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 uppsägningstider för hyresavtal i 4 § HL. Uppsägningstiden för hyresavtal för personalbostäder är minst en månad i de 3 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 3 månader eller om avtalet gäller för obestämd tid. I övriga fall, exempelvis om hyresgästen säger upp hyresavtalet, gäller uppsägningstider enligt 4 § HL.

§ 36

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 reglerna i HL om att förverka (förlora) hyresrätten.

Mom. 5

Momentet anger avvikelser från reglerna om rätt till förlängning av hyresavtal för bostadslägenhet i 46–52 §§ HL. Det gäller alltså hyresavtal där hyresobjektet är personalbostad enligt mom. 2 och dess upphörsgrund för besittningsskydd omfattar därmed sådana hyresobjekt vars upphörsgrund (besittningsskydds-brytande grund) anges i 46 § punkterna 7 och 9 HL.

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 reglerna i 67 § HL.

§ 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.

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, se 14 kap. 9–13 §§ rättegångsbalken (RB). Om arbetsgivaren inte deltar i rättegången (intervenerar) får arbetstagaren acceptera avdrag från utgående avlöningsförmåner enligt AB § 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 AB § 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 § medbestämmandelagen (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 AB § 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

§ 37

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 (SkL).

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 § SkL 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 med-

givande 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 AB § 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 AB § 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 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.

§ 39

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.

1. Tabell över kalenderdagsfaktorer

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som beräkningsperioden 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 beräkningsperioden 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
69												1,21	1,31	1,42	1,52	1,62

Antal
arbets-
dagar
under
perioden

Antal veckor som beräkningsperioden omfattar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
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 beräkningsperioden 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
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

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som beräkningsperioden omfattar																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
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	
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

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som beräkningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
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

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Syftet med denna bestämmelse är att en arbetstagare som på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom erbjuds omplacering enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS) till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal och en ny lön ska få en stegvis övergång mellan den gamla och den nya lönen.

Vid förflyttning enligt AB § 6 gäller liksom tidigare att arbetstagaren behåller sin lön. Detta innebär att en undersköterska som förflyttas till anställning som vårdbiträde behåller lönen i och med att anställningsavtalet innebär en skyldighet att arbeta som vårdbiträde (jämför AD 114/91).

För det fall en överenskommelse inte träffas med arbetstagaren om hur övergången mellan den ursprungliga och den nya lönen ska ske så framgår av bestämmelsen hur en stegvis övergång mellan den gamla och den nya lönen ska göras.

Arbetstagaren får under övergångsperioden ett lönetillägg. Lönetillägget beräknas genom att man minskar den ursprungliga lönen med den nya överenskomna lönen. Under det första året betalas tillägget ut i sin helhet varje månad. Under det andra året minskas tillägget under en 12-månaders period med en tolfedel per månad.

Exempel 1

En arbetstagare omplaceras från en anställning med en lön på 40 000 kr till en ny anställning med en lön på 28 000 kr. Då överenskommelse ej kan träffas om annat tillämpar arbetsgivaren bestämmelsen för att fastställa lönetilläggets storlek

$$40\ 000 - 28\ 000 = 12\ 000\ \text{kr}$$

År 1 utbetalas därför ett lönetillägg varje månad på 12 000 kr. År 2 minskas lönetillägget med en tolfte del varje månad vilket innebär att lönetillägget kommer att vara som följer

$$\text{Månad 1: } 12\ 000 - 12\ 000/12 = 11\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 2: } 11\ 000 - 12\ 000/12 = 10\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 3: } 10\ 000 - 12\ 000/12 = 9\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 4: } 9\ 000 - 12\ 000/12 = 8\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 5: } 8\ 000 - 12\ 000/12 = 7\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 6: } 7\ 000 - 12\ 000/12 = 6\ 000\ \text{kr}$$

$$\text{Månad 7: } 6\ 000 - 12\ 000/12 = 5\ 000\ \text{kr}$$

Månad 8: $5\,000 - 12\,000/12 = 4\,000$ kr

Månad 9: $4\,000 - 12\,000/12 = 3\,000$ kr

Månad 10: $3\,000 - 12\,000/12 = 2\,000$ kr

Månad 11: $2\,000 - 12\,000/12 = 1\,000$ kr

Månad 12: $1\,000 - 12\,000/12 = 0$ kr

Lönetilläggets storlek påverkas inte av eventuella lönehöjningar som inträffar under tvåårsperioden.

För en arbetstagare som omplaceras till en anställning med lägre sysselsättningsgrad beräknas tillägget genom att lönen för den ursprungliga anställningen reduceras till motsvarande sysselsättningsgrad varefter tillägget beräknas och reduceras på samma sätt som ovan.

Exempel 2

En arbetstagare omplaceras från en anställning med 100 % sysselsättningsgrad och med en lön på 40 000 kr till en ny anställning med 50 % sysselsättningsgrad och med en lön på 15 000 kr. Då överenskommelse ej kan träffas om annat tillämpar arbetsgivaren bestämmelsen för att fastställa lönetilläggets storlek,

$$(40\,000/1 - 15\,000/0,5) \times 0,5 = (40\,000 - 30\,000) \times 0,5 = 10\,000 \times 0,5 = 5\,000 \text{ kr}$$

År 1 utbetalas därför ett lönetillägg varje månad på 5 000 kr. År 2 minskas lönetillägget med en tolfte del varje månad vilket innebär att lönetillägget kommer att vara som följer

Månad 1: $5\,000 - 5\,000/12 = 4\,583$ kr

Månad 2: $4\,583 - 5\,000/12 = 4\,167$ kr

osv.

Tillägget är att anse som ett fast lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1 vilket bland annat innebär att tillägget ska ligga till grund för beräkning av avlöningsförmåner enligt AB samt ingår i underlaget för pensionsavgift.