

Cirkulärnr: 1999:54
Diariernr: 1999/0804
P-cirknr: 1999-2:13
Nyckelord: Tusenårsskiftet
Handläggare: Lotta Kärger
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1999-03-25
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Information om tusenårsskiftet ur ett arbetsgivarperspektiv

Personalpolitik: 1999-2:13

Nyckelord: Tusenårsskiftet

Förhandlingssektionen
Lotta Kärger

1999-03-25

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Information om tusenårsskiftet ur ett arbetsgivarperspektiv

Bakgrund

Förhandlingssektionen vill, med anledning av de frågor vi får, redogöra för några åtgärder som kan vidtas och vissa regler som gäller enligt lag och avtal.

Med anledning av de problem som många befarar kan komma att uppstå inför kommande årsskifte kan troligen en genomgång av ansvars-/verksamhetsområden behöva göras för att utifrån denna besluta om vilken bemanning som krävs.

Allmänna åligganden

Arbetstagare är med stöd av Allmänna bestämmelser (AB 98) § 8 skyldiga att om behov finns vikariera, byta schema eller förskjuta arbetstiden, arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap. Av en anmärkning till bestämmelsen framgår att arbetsgivaren ska ta hänsyn till om arbetstagaren har giltiga skäl att inte fullgöra sina skyldigheter. Årsskiftet i sig är inget giltigt skäl. Prövning av arbetstagares skäl får göras i varje enskilt fall.

Jour och beredskap

Arbetsgivaren kan om det bedöms som absolut nödvändigt lägga ut "extra" jour och beredskap under den tid som är kritisk. Arbetsgivarens val mellan jour (på arbetsstället) och beredskap (utom arbetsstället) ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver. Noteras bör att jour- eller beredskapsersättning utges för minst 8 timmar minskat med de eventuella arbetstimmar som har utförts under tiden.

Ekonomisk kompensation

I Bilaga A till AB finns upptaget de ersättningar arbetstagare får när de arbetar utöver fastställd arbetstid, arbetar på obekväm arbetstid, under jour- och beredskapstid samt när de förskjuter arbetstiden. Här kan nämnas att en högre ersättning för obekväm arbetstid utbetalas för ordinarie arbete under nyårshelgen med 72:30 per timme, vilket är dubblering av den ersättning som utges en vanlig lördag – söndag.

Semester

Enligt lag och avtal är arbetsgivaren skyldig att lägga ut arbetstagares samtliga semesterdagar för hela semesteråret (årssemester). Arbetstagare som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får spara resterande antalet semesterdagar till ett senare år om hon/han begär det. Bestämmelsen ställer stora krav på arbetsgivarens hela semesterplanering både i år och nästa år. Att neka en arbetstagare som inte har fått ut sin årssemester ledighet i december innebär med största sannolikhet kollektivavtalsbrott. För att undvika detta kan kommunen redan nu informera om att för de arbetstagare som inte själva lägger ut hela semesterledigheten eller begär att få spara en del av den, kommer arbetsgivaren att förlägga hela årssemesteren.

Möjlighet att med stöd av AB § 33 mom.11 avbryta en arbetstagares semester kan bara användas om det är oundgängligen nödvändigt.

Övriga lagstadgade ledigheter

Arbetstagare har med stöd av olika lagar rätt att ta ut ledighet och arbetsgivarens möjligheter att neka dem ledighet saknas i princip. Varje ledighetslag har sina regler. Vissa lagar t.ex. föräldraledighetslagen anger att arbetstagaren ska anmäla 2 månader innan hon/han ska utnyttja sin rätt till föräldraledighet, men någon motsvarande regel finns inte när det gäller tillfällig föräldraledighet på grund sjukdom eller smitta. Studieleighetslagen ger arbetsgivaren rätt att uppskjuta ledigheten till senare tid än arbetstagaren har begärt.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lotta Kärger