Kommentarer till
Allmänna bestämmelser

I LYDELSE FR.O.M. 2025-04-01

---

31 3 02 11 ersätter 31 3 02 10

Adda AB

Innehåll

Förord 5

Förkortningar 7

Inledning 9

Kap 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning 11

§ 2 Tillämpningsområde 12

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga 14

§ 4 Anställningsform 15

§ 5 Höjd sysselsättningsgrad 21

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden 23

§ 7 Utbildning m.m. 25

§ 8 Bisysslor 27

§ 9 Hälsoundersökningar 29

§ 10 Avstängning m.m. 30

§ 11 Disciplinpåföljd 35

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning 40

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid 43

§ 14 Flexibel arbetstid 65

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner 70

§ 16 Löneform 71

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall 72

§ 18 Lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning 82

§ 19 Samordningsbestämmelser 85

§ 20 Övertid m.m. 87

§ 21 Obekväm arbetstid 96

§ 22 Jour och beredskap 99

§ 23 Förskjuten arbetstid 103

§ 24 Färdtid 111

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser 115

§ 26 Ledighet för studier 117

§ 27 Semester 119

§ 28 Sjukdom m.m. 153

§ 29 Föräldraledighet 162

§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret 167

§ 31 Offentliga uppdrag 169

§ 32 Enskilda angelägenheter 170

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m. 171

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid 175

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt 176

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Personalbostad 186

§ 37 Ersättning från tredje man m.m. 189

§ 38 Flyttningsersättning 192

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m. 193

1. Tabell över kalenderdagsfaktorer 195

2. Tabell över semesterkoefficienter 198

Centrala och lokala protokollsanteckningar 201

Förord

Förhandlingssektionen på Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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 och stödja arbetsgivarrollen. Kommentaren är SKR:s och Sobonas ensidiga tolkning av AB, dvs. den ingår inte i kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK).

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

Stockholm juni 2026

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Jeanette Hedberg
Förhandlingschef

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

John Nilsson
Förhandlingschef

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AKAP-KR	Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension
AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
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)
BIA	Bil i arbetet
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
FLL	Föräldraledighetslag (1995:584)
HL	Hyreslag (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-KR	Omställningsavtal
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
Prellön	Korrigering av preliminär lön m.m.
RB	Rättegångsbalken
RiB	Räddningstjänstpersonal i beredskap
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 T avseende traktamente

Inledning

I denna kommentar behandlas Allmänna bestämmelser (AB). AB är en del av huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK). Observera att det finns vissa avvikelser från AB i dess bilagor, Specialbestämmelser för läkare samt i de Centrala och lokala protokollsanteckningarna till HÖK. 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 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 och i förekommande fall även i Centrala och lokala protokollsanteckningar i respektive HÖK. Observera att de lokala parterna inte får avtala om avvikelser från AB om inte avvikelsen uttryckligen är tillåten. Detta framgår av Kommunalt Huvudavtal (KHA) § 3 respektive Sobonas Förhandlingsordningsavtal § 3 ”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen”.

Möjligheten till lokalt kollektivavtal innebär normalt sett att rätten att sluta kollektivavtal formellt delegeras till lokal part. Sådan delegation kan variera mellan

olika arbetstagarorganisationer, varför arbetsgivaren bör förvissa sig om ordningen hos respektive organisation så att lokalt avtal tecknas med behörig representant.

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 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.

Centrala parter uttrycker i bestämmelsen vikten av att tillämpningen av villkoren ger förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Delaktighet och inflytande i arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Arbetsgivaren bör också verka för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Avtalet och möjligheterna till lokal anpassning ska ge goda förutsättningar för arbetsgivaren att behålla och rekrytera kompetent personal. Punkterna som ska beaktas vid tecknande av lokala kollektivavtal bidrar vid uppföljning av syfte och mål. De underlättar också om innehållet i ett lokalt kollektivavtal behöver ändras.

§ 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 så som Sobonas Branschöverenskommelser (BÖK), arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA), räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), personlig assistent och anhörigvårdare (PAN), bestämmelser för arbetstagare i kompetenshöjande anställningar (BEKO), samt Teknikspränget och Studentmedarbetaravtalet.

AB gäller endast arbetstagare och därför gäller det inte för förtroendevalda eller 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.

I avtalet görs hänvisningar till lagar och föreskrifter. Att hänvisningar görs innebär inte att den aktuella lagen eller föreskriften gjorts till kollektivavtalsinnehåll. För att en lag eller en föreskrift ska kunna utgöra kollektivavtalsinnehåll krävs att detta uttryckligen anges i varje enskilt fall i avtalet.

Bestämmelser i AB ska tillämpas förutsatt att det inte föreligger hinder i specialagstiftning (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning etc.). Finns sådan specialregel tar den över AB i den delen och ska tillämpas i stället. 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 bilagorna till AB, Specialbestämmelser för läkare samt i Centrala och lokala protokollsanteckningar i HÖK. Dessa bestämmelser gäller för vissa grupper av arbetstagare och ska tillämpas i stället för AB, i de delar de särskilda bestämmelserna innebär avvikelse därifrån.

Avvikelse kan göras genom lokalt kollektivavtal eller enskild överenskommelse när det särskilt anges. Detta anges i så fall i aktuell bestämmelse i AB eller i förekommande fall även i Centrala och lokala protokollsanteckningar till respektive HÖK.

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 tillämpligt pensionsavtal samt
- eventuella avgångsförmåner i samband med anställningens upphörande.

Kap. 2 Anställningen

§ 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 eller omplacering 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 räddningstjänst, vård och omsorg eller inom andra områden som är förenade med tunga lyft.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Lag och kollektivavtal

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

Mom. 2 Provanställning

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 yrkesskicklighet 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 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.

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.

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

Om provanställning inte utfaller till belåtenhet behöver ”sakliga skäl” 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 prövotidens utgång. Beskedet kan alltså lämnas så sent som sista anställningsdagen.

Det ligger 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 prövotiden. Arbetsgivaren bör därför snarast meddela arbetstagaren om arbetstagaren kan räkna med fortsatt anställning eller inte.

Om en provanställning ingåtts för kortare tid än 6 månader kan förlängning ske upp till 6 månader. En provanställning kan enligt AB i vissa fall förlängas så att den löper längre än 6 månader om arbetstagaren varit frånvarande i så betydande omfattning att arbetsgivaren inte kan bedöma prövobehovet. Det kan till exempel bli aktuellt om arbetstagaren är föräldraledig eller sjuk under längre tid av sin provanställning. Prövotiden kan i sådana fall förlängas som mest med lika lång tid som frånvaron varat. Innan en provanställning förlängs måste arbetsgivaren genomföra en överläggning om det med arbetstagarens fackliga organisation.

Av en dom i Arbetsdomstolen (AD 2020 nr 53) framgår att beslut om att inte erbjuda en arbetstagare förlängd provanställning med anledning av frånvaro som berodde på föräldraledighet bröt mot 16 § Föräldraledighetslagen. Det innebär att arbetsgivare till och med kan vara skyldig att erbjuda förlängning av provanställning i samband med att arbetstagaren varit föräldraledig under stora delar av prövotiden.

Observera att en provanställning som fortsätter efter den bestämda prövotidens utgång övergår till en tillsvidareanställning.

I anmärkningen punkten 3 framgår att arbetsgivaren ska utge en ersättning till arbetstagaren om beskedet till arbetstagaren om att provanställningen inte ska övergå till en tillsvidareanställning lämnas senare än två veckor innan prövotiden har löpt ut.

I ersättningen inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen. Ersättning utges således enligt följande:

Ersättning = 14 kalenderdagar – återstående kalenderdagar i anställningen

Exempel 4:1

Provanställningen ingås den 1 mars och löper ut den 31 augusti. Arbetsgivaren vill inte att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning och ska därför meddela detta senast två veckor innan, det vill säga 17 augusti. Arbetsgivaren ger istället beskedet den 19 augusti (2 dagar försent). Provanställningen avslutas den 31 augusti.

Ersättning = 14 kalenderdagar – 12 kalenderdagar

Ersättning motsvarande lön för två kalenderdagar ska utges till arbetstagaren.

Ovanstående ersättning utges inte om arbetstagaren efter avslutad provanställning i direkt anslutning tillträder en annan tillsvidareanställning hos arbetsgivaren än den som avsågs.

Protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetare-förbundet

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 Tidsbegränsad anställning

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

a)

Punkten 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 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”.

Egentligt vikariat omfattar även tid för att möjliggöra introduktion eller överlämning av arbetsuppgifter upp till 2 veckor. Behövs en längre tidsperiod för introduktion eller överlämning kan lokala parter komma överens om det genom lokalt kollektivavtal enligt mom. 5.Det bör observeras att punktens andra stycke innehåller en allmän förutsättning som innebär att rekryteringsförfarandet inte får onödigtvis förhalas. Orden ”omständigheterna i fallet” syftar huvudsakligen på den tid, som behövs för att säga upp tidigare arbete innan arbetstagaren kan börja det nya arbetet hos arbetsgivaren.

Reglerna i denna punkt gäller inte vikariat enligt AB § 6 för arbetstagare som redan är anställd hos arbetsgivaren. I det fallet har 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 med vikariatsanställning 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. 9. Företrädesrätt till återanställning intjänas vid tidsbegränsad anställning och ger rätt till återanställning enligt 25 § LAS. Undantag från företrädesrätt till återanställning kommenteras i AB § 35 mom. 4 b).

b)

Det finns möjlighet att komma överens med arbetstagare som uppbär hel ålderspension 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. 9. Undantag från företrädesrätt till återanställning kommenteras i AB § 35 mom. 4 a).

c)

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

d)

Det är möjligt att avtala om en tidsbegränsad projektanställning för högst 4 år.

Projektanställning kan bli aktuell när behov finns under en tydligt avgränsad tid samt att finansiering sker genom externa eller avskilda interna budgetmedel med koppling till det aktuella projektet. Projektanställning förutsätter också att arbetsuppgifterna inte ligger inom ramen för arbetsgivarens löpande drift utan är av tillfällig natur. Detta innebär att arbetsuppgifterna till karaktär och i tid ska vara avgränsade från den löpande driften.

Projektanställning är inte tänkt att användas för att pröva en arbetstagare inför kommande anställningar likt en provanställning. Det är möjligt att anställa arbetstagaren för att arbeta deltid inom flera olika projekt. Detta ska då tydliggöras i samband med anställningens ingående.

Efter att en projektanställning avslutats kan en ny projektanställning hos arbetsgivaren tidigast tillträdas efter 365 dagar. En pågående projektanställning kan förlängas upp till sammanlagt 4 år under förutsättning att det rör sig om förlängning av det ursprungliga projektet.

En projektanställning konverteras inte till en tillsvidareanställning och ger inte heller företrädesrätt till återanställning enligt 5 § LAS. Konvertering och företrädesrätt kan bli aktuellt om en särskild visstidsanställning eller vikariat följer efter en projektanställning, se vidare AB § 35 mom. 4. En projektanställning är

uppsägningsbar enligt AB § 33 mom. 5. Vid avsked respektive avbrytande av provanställning i förtid gäller 30 och 31 §§ LAS.

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

Mom. 4 Övergång till tillsvidareanställning

Konvertering innebär att en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning efter viss kvalifikationstid. Innebörden av bestämmelsen är att den anställningstid i vikariat som enligt 5 a § LAS krävs för konvertering har kortats så att det för konvertering krävs mer än 18 månaders (548 dagars) anställningstid istället för mer än 2 år. Även anställningstid i projektanställning räknas som anställningstid om arbetstagaren efter avslutad projektanställning erhåller en särskild visstidsanställning eller ett vikariat.

Konvertering av vikariat sker därmed snabbare än enligt LAS. Fortfarande gäller att den sammanlagda anställningstiden beräknas under de senaste 5 åren.

Momentet kompletteras med 4 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 har rätt att avstå från en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör då dokumenteraöverenskommelsen 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.

Anmärkning 3 innebär ett förtydligande om att konvertering efter 18 månader innebär en anställningstid av mer än 548 anställningsdagar. Beräkning av anställningstid görs enligt praxis, se AD 2019 nr 56.

Anmärkning 4 innebär en avvikelse från 5 och 5 a §§ lagen om anställningsskydd för arbetstagare som har en anställning enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Möjlighet till lokal avvikelse

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.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Mom. 6 Möjlighet till lokal avvikelse, om underrättelse

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

§ 5 Sysselsättningsgrad

Mom. 1 Heltid ska eftersträvas

Heltid ska eftersträvas vid nyanställning.

Mom. 2 Höjd sysselsättningsgrad

Regleringen gäller för deltidsanställd arbetstagare som anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad.

a) Arbetsgivaren ska eftersträva att den nya sysselsättningsgraden uppgår till heltid när arbetstagares sysselsättningsgrad höjs.

b) 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 tidsbegränsad sjukersättning eller är anställd enligt 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS).

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 en region utgör vårdavdelning, vårdcentral, tandvårdsklinik eller motsvarande ett arbetsställe.

Prövningen av om arbetstagare som anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad består av 3 delar.

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.

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.

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. 4 c).

Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

Av Centrala protokollsanteckningar framgår att 33 § medbestämmandelagen (MBL) avseende tolkningsföreträde inte är tillämplig på en sådan lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 2 b).

c) Arbetsgivaren ska meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad skriftligen. Arbetstagaren är i sin tur ålagd att inom 14 kalenderdagar ge skriftligt svar på arbetsgivarens erbjudande. Om sådant besked inte har lämnats i tid har arbetstagaren inte rätt till höjd sysselsättningsgrad.

d) Arbetstagare som har tackat nej till erbjudande om höjd sysselsättningsgrad eller som inte ger ett skriftligt svar inom 14 dagar enligt mom. 2 c) kan på nytt anmäla intresse om utökad sysselsättningsgrad tidigast efter 6 månader.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Möjlighet till lokal avvikelse

Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från denna bestämmelse.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 1 Allmänna åligganden och stadigvarande förflyttning

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet innebär att arbetsgivaren har rätt att inom kollektivavtalets och anställningsavtalets gränser bestämma vilket arbete arbetstagaren ska utföra. Arbetstagarens arbetsskyldighet 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 1985 nr 6 och 2025 nr 53 samt SKR cirkulär 20:13).

Ytterligare exempel på skyldigheter är att göra arbetsresor och att genomgå periodisk hälsoundersökning enligt AB § 9.

Arbetstagarens arbetsskyldighet 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. Arbetsskyldigheten sammanfaller alltså inte med vad som framgår av en arbetsbeskrivning.

Arbetstagarens arbetsskyldighet omfattar även skyldigheten att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och samtidigt helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid, dvs. arbeta övertid och mertid, samt skyldigheten att fullgöra jour och beredskap. Arbetsgivaren ska dock ta hänsyn till om arbetstagaren i ett visst fall har giltigt skäl att säga nej till något av ovanstående. Exempel på giltiga skäl är bl.a. att arbetstagaren inte har möjlighet att få barnomsorg den aktuella tidpunkten. Arbetstagare är inte skyldig att samtidigt som denne utför alla egna arbetsuppgifter vikariera för annan arbetstagare längre tid än 6 månader per kalenderår i en följd.

§ 6

Arbetsgivaren har även rätt att förflytta arbetstagare inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal. Om arbetstagaren motsätter sig en stadigvarande förflyttning krävs att arbetsgivaren ska ha vägande skäl för att genomföra denna. Förflyttningen ska göras utifrån verksamhetens krav och får alltså inte grundas på godtycke. I detta ligger att en avvägning måste göras mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Förflyttning av en arbetstagare ska föregås av förhandlingar enligt medbestämmandelagen (MBL). Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” har en annan innebörd än begreppet ”sakliga skäl” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär något mindre hårda krav än lagbegreppet. Vid stadigvarande förflyttning behåller arbetstagaren lönen.

Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

I Centrala och lokala protokollsanteckningar 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 överenskomna ändringar

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 överenskoms mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationerna.

Mom. 3 Arbetstagares skyldighet att följa Krislägesavtalet

Arbetstagare kan anvisas att utföra arbete enligt det regelverk som Krislägesavtalet anger när detta har aktiverats i behörig ordning. Detta innebär att arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren beslutar om och detta kan även innebära resor med anledning av insatsen. Syftet är att dessa insatser ska anses vara nödvändiga för att avvärja, avhjälpa eller förhindra det aktuella krisläget (cirkulär 21:30).

§ 7 Utbildning m.m.

Bestämmelsen reglerar arbetstagarens rätt till lön då arbetstagaren i sin anställning deltar i utbildning, kurs, konferens och liknande på dag eller tid som inte utgör ordinarie arbetstid enligt schema. Bestämmelsen är inte tillämplig på arbetsplatsträff då sådant möte utgör ordinarie arbetstid. Det är arbetsgivaren som bedömer om en arbetstagare deltar i en utbildning, kurs eller liknande i anställningen (AD 1977 nr 95).

Det är angeläget att arbetsgivaren på lämpligt sätt, t.ex. genom ett särskilt beslut, klargör om deltagande i utbildning eller liknande ska ske i anställningen eller med ledighet. AB § 26 reglerar vad som gäller i frågan om lön vid ledighet för studier vid sidan av anställningen.

Enligt § 7 får arbetstagaren behålla sin lön då arbetstagaren i sin anställning deltar i utbildning, kurs, konferens och liknande. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle ha utgetts i tillägg för obekväm 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.

Bestämmelsen reglerar vidare att arbetstagaren inte har rätt till övertidsersättning enligt AB § 20 vid utbildning m.m. (AD 2000 nr. 42).

För såväl heltids- som deltidsanställd arbetstagare utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme utöver det ordinarie arbetsmåttet. Det rör sig här om en jämförelse av omfattningen av tiden för utbildning och det ordinarie arbetet.

Utgångspunkten är att utbildningstiden ska kompenseras med ledighet. Den lediga tiden är semesterlönegrundande. Överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att utbildningstid i stället ersätts med ett belopp motsvarande lön per timme inklusive semesterersättning.

Exempel 7:1

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

Utbildning förläggs under en vecka till

a) måndag–fredag kl. 13.00–18.00 (5 timmar)

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

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 timmar)

Någon kompensation utges inte om arbetet ställs in kl. 08.00–09.00. I annat fall utges ersättning med kompensationsledighet för tiden kl. 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 ställs in 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 timmar 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 avvikelse från bestämmelsen om att kompensation inte ska utges med timme för timme.

§ 8 Bisysslor

Mom. 1 Anmälan samt förbud mot bisyssla

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).

Arbetstagaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla bisyssla kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Detta förutsätter att arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas. Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal informera om skyldigheten och därutöver informera på lämpligt vis.

Arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla med stöd av punkterna a)–c). Observera dock att för anställda i kommuner, regioner 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 Sobona 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.

Förbud av bisyssla enligt 8 a) – c) ska förhandlas enligt 11–14 §§ MBL med arbetstagarens fackliga organisation inför beslut. Vid beslut om förbud av förtro-

endeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA föreligger däremot ingen förhandlingsskyldighet enligt MBL. Däremot ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt beslut innehållande en motivering till beslutet (cirkulär 17:50).

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 m.m. är inte bisyssla

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, regioner och kommunalförbund eftersom de omfattas av reglerna i LOA.

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Periodiska hälsoundersökningar

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 Övriga hälsoundersökningar

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, polisanmälan, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd. Innan beslut fattas om avstängning kan det, om omständigheterna inte är helt klara för bedömning av sannolika skäl, vara nödvändigt att undersöka de faktiska omständigheterna kring en händelse som har inträffat så att beslutet kan grundas på en saklig bedömning.

Förseelser m.m.

Mom. 1 Förseelser m.m.

Arbetstagare kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren, i normalfallet enstaka arbetspass. 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 Avstängning

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. Beslutet bör meddelas till arbetstagaren skriftligen och innehålla uppgift om hur lång tid avstängningen gäller. Arbetsgivaren bör bedriva den arbetsrättsliga utredningen skyndsamt bl.a. mot bakgrund av att uppsägning på grund av personliga förhållanden 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. Oavsett skälet till avstängningen kan arbetsgivaren besluta att avbryta avstängningen i förtid.

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

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

Mom. 3 Lön och avlöningsförmåner under avstängning

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 på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen 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).

§ 10

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 Avstängning på grund av smitta

Momentet reglerar de fall då arbetsgivaren kan meddela arbetstagaren förbud att arbeta på arbetsplatsen för att förhindra att smitta sprids i verksamheten. Syftet med bestämmelsen är att skydda de som vistas på arbetsplatsen från vidare smittspridning.

Arbetsgivaren kan självständigt besluta om sådan åtgärd om den är nödvändig för skydd av de som vistas på arbetsplatsen, även om beslut inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. När väl beslut enligt smittskyddslagen föreligger är arbetstagaren i normalfallet berättigad till smittbärarpenning från Försäkringskassan och ska därför inte längre vara avstängd. Då en arbetstagare har förbjudits att arbeta på arbetsplatsen 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 smittspridning, 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 Avstängning i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning

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 med 77,6 av lönebortfallet till och med dag 14 med avdrag för karensavdraget. Om avstängningen varar längre än 14 dagar får arbetstagaren 87,3 procent av lönebortfallet t.o.m. dag 90. Visar resultatet av läkarundersökningen att arbetstagaren under ledigheten var frisk, ska eventuellt innehållna avlöningsförmåner utbetalas.

Mom. 6 Avstängning på grund av vägran att genomgå läkarundersökning eller att följa läkares föreskrift om vård

Momentet ger en möjlighet att stänga av 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 Överläggningsskyldighet

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.

Parterna har vidare kommit överens om att det inte heller ska föreligga någon överläggningsskyldighet när arbetsgivaren fattar beslut om avstängning för att förhindra smittspridning vid vinterkräksjuka (Calicivirus). Detta förutsätter att avstängningen inte är längre än 48 timmar.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet att stänga av 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 Sobonas Förhandlingsordningsavtal.

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 allvarligare 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 Sobonas Förhandlingsordningsavtal § 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 (cirkulär 21:29).

Mom. 1 Skriftlig varning

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 en skriftlig erinran (AD 1980 nr 156 och 1986 nr 66) är inte en varning i avtalets mening. Däremot kan en sådan skriftlig erinran, så kallad ”LAS-varning”, ibland vara utformad och delges arbetstagaren på ett sådant sätt att den ändå riskerar att anses utgöra en disciplinär åtgärd, men då utan

stöd i kollektivavtalet. Är syftet med en skriftlig erinran, utöver att medvetandegöra arbetstagaren om vissa brister i sitt arbete, till någon del att tillrättavisningen även ska ha en disciplinär effekt, ska skriftlig varning enligt kollektivavtalet användas.

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 brustit i sina skyldigheter.

Det ska därmed finnas ett tydligt samband mellan misskötsamheten och kraven i anställningen. Varningen ska grunda sig på en eller flera konkreta händelser där arbetstagaren på ett tydligt sätt brutit mot sina åtaganden inom ramen för anställningen. En varning kan därmed inte grunda sig på en generell uppfattning om en felaktig attityd eller förhållningssätt från arbetstagaren.

Det bör även finnas ett tydligt samband mellan de regler och krav som finns på arbetsplatsen och den misskötsamhet som ligger till grund för varningen. En varning ska inte tilldelas för att statuera ett exempel eller för att visa handlingskraft i en viss situation. Kravet på ett tydligt samband mellan arbetstagarens oaktsamhet i relation till arbetsskyldigheten innebär också att ett beslut om att tilldela en arbetstagare en varning inte ska påverkas av andra faktorer än graden av fel eller försummelse i relation till anställningen, som till exempel uppmärksamhet och synpunkter från anhöriga, föräldrar eller media.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om att tilldela en varning ska en grundlig utredning genomföras för att säkerställa att alla relevanta omständigheter och fakta kring den eller de händelser som ligger till grund för den tilltänkta åtgärden är klarlagda. Resultatet av utredningen utgör grunden för beslut om varning ska meddelas eller ej. Utredningen ska genomföras objektivt och samtliga inblandade parter, inklusive den berörda arbetstagaren ska ges möjlighet att framföra sin bild av den aktuella händelsen. En väl genomförd utredning är också viktig för det fall det blir rättstvist kring huruvida varningen har varit korrekt eller ej.

Det är arbetsgivaren som har att visa att det som ligger till grund för varningen faktiskt har skett. Beviskraven i denna typ av ärenden är de samma som gäller vid uppsägning eller avsked. Utredningar i samband med varning ska därför bedrivas med samma noggrannhet som motsvarande utredningar inför uppsägningar eller avsked. Utredning ska vara genomförd innan arbetsgivaren fattar beslut om att tilldela en varning och i normalfallet vara genomförd innan arbetsgivaren kallar till överläggning med berörd arbetstagarorganisation.

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 Förfarande vid anmälan till polis eller åklagarmyndighet

Disciplinförfarande får inte inledas eller fortsätta om arbetsgivaren har anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet. Om annan än arbetsgivaren har anmält till polis- eller åklagarmyndighet är arbetsgivaren inte förhindrad att inleda eller fortsätta ett disciplinförfarande.

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.

Mom. 3 Överläggningsskyldighet m.m.

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. Detta gör att det inte är möjligt att utredningen och därmed en eventuell varning vilar på anonyma uppgifter. 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. Det finns inte något formkrav på underrättelsen men med hänsyn till bevisbördan bör den vara skriftlig.

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 förhandlingen 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 Sobonas Förhandlingsordningsavtal § 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 tolkningsföreträde utövats eller inte, 2 månader för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Har den skriftliga varningen redan meddelats arbetstagaren kan tolkningsbesked inte bli aktuellt. Arbetstagarorganisationen får då i stället påkalla en rättstvist om huruvida grund för varningen fanns enligt avtalet. Ett beslut om tilldelad varning kan formellt sett inte återtas. I en rättslig prövning kan endast konstateras att den inte tilldelats på korrekta grunder och strider mot kollektivavtalet. Sanktionen är allmänt skadestånd till berörd facklig organisation och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, till arbetstagaren för kollektivavtalsbrott. Meddelande av disciplinpåföljd i form av varning till arbetstagare sker under skadeståndsansvar.

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.

Det finns ingen reglerad tidsfrist inom vilken varningen ska tilldelas. Vare sig vad det gäller i relation till själva handlingen som ligger till grund för varningen eller när arbetsgivaren senast måste fatta ett beslut om faktisk tilldelning av varning efter avslutad överläggning. Det ligger dock i saken natur, och i syftet med disciplinärt förfarande, att det tidsmässigt bör ske relativt nära det felaktiga agerande som föranlett varningen. Den ovisshet som följer av lång tidsutdräkt i denna typ av ärenden är inte positiv för arbetstagaren eller arbetsgivaren.

Den bestämmelse om preskription som återfinns i 7 § 4 st. LAS (den så kallade ”tvåmånaderspreskriptionen”) kan tjäna som riktlinje kring inom vilken tidsperiod en arbetsgivare i normalfallet bör ha tagit ställning i frågan rörande varning. Det är arbetsgivarens kännedom om det agerande eller den händelse som föranleder eventuell varning som utgör startpunkt vid beräknandet av tid i dessa sammanhang, inte när händelsen de facto skett, även om dessa tidpunkter i många fall överensstämmer med varandra.

Observera att detta inte är någon absolut gräns eller regel utan enbart ska ses som en riktlinje. Det kan finnas situationer där det av olika skäl tar längre tid för arbetsgivaren att kunna fatta ett välgrundat beslut om disciplinär åtgärd ska tilldelas arbetstagaren och det är fullt möjligt att göra det. Att tilldela någon en varning för något som arbetsgivaren känt till i mer än ett halvår bör dock endast ske i undantagsfall.

Mom. 4 Formkrav

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 Förutsättningar för omreglering

Arbetstagare som beviljas sjukersättning från Försäkringskassan ska informera arbetsgivaren om sådant beslut för att möjliggöra för arbetsgivaren att ta ställning till om omreglering av anställningsförhållandet behöver ske.

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. Arbetstagaren kan aldrig arbeta mer än vad som följer av beslutet om sjukersättning. 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 Fastställande av sysselsättningsgrad

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

Exempel 12:1

Heltidsanställd arbetstagare får tre fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 25 procent.

Exempel 12:2

Heltidsanställd arbetstagare får en fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir då 75 procent.

Exempel 12:3

Heltidsanställd arbetstagare får en halv sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 50 procent.

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

Vid fastställande av omfattningen av sjukersättning prövar Försäkringskassan arbetstagarens arbetsförmåga utifrån heltid med stöd av socialförsäkringsbalken (SFB).

Exempel 12:4

Arbetstagare med en anställning motsvarande 50 procent av gällande heltid beviljas sjukersättning på 50 procent. Detta innebär att Försäkringskassan bedömt att nedsättningen av arbetsförmågan ligger i intervallet 50–74 procent.

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 procent av gällande heltid beviljas sjukersättning på 50 procent. Detta innebär att Försäkringskassan bedömt att nedsättningen av arbetsförmågan ligger i intervallet 50–74 procent.

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

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 37,5 procent.

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 procent av gällande heltid beviljas sjukersättning på 50 procent. En omreglering enligt mom. 2 ger en sysselsättningsgrad på 37,5 procent men enligt Försäkringskassans bestämmelser kan arbetstagaren arbeta 50 procent.

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

Mom. 3 Löneform efter omreglering

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

Mom. 4 Uppsägningstid

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. Sakliga skäl 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.

Vid hel sjukersättning gäller reglerna i 4 a § i lagen om anställningsskydd (LAS).

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Mom. 1 Lag och kollektivavtal

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 Sobonas Förhandlingsordningsavtal, övriga regler i ATL hanteras som tillsynsärende av Arbetsmiljöverket.

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

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Genomsnittlig arbetstid

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 arbetstidsmåttet 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 arbetsdag 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 på grund av 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.

Ordinarie arbetstid vid s.k. hård vecka

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 timmar 15 minuter 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 tidsmåtten motsvarar den arbetstid som representeras av helgdagar som infaller på måndag till lördag samt de 5 stora helgdagsaftnarna enligt mom. 3. Dessa är sammanlagt 15 dagar per år räknat över en 28-årsperiod.

Treskiftsarbete

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 eller arbete med rotationstjänstgöring finns.

Med treskiftsarbete avses att dygnet indelas i 3 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.

Nattpass

För att ett arbetspass ska räknas som ett nattpass ska minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden vara förlagda mellan kl. 22.00–06.00. Hela arbetspasset anses då utgöra nattarbetstid vilket bland annat har betydelse för regleringar i exempelvis HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård avseende tillämpligt arbetstidsmått.

Exempel 13:1

Ett arbetspass som är förlagt mellan kl.18.00–00.45 räknas inte som ett nattpass eftersom kravet på att 3 timmar av den ordinarie arbetstiden ska vara förlagt mellan kl. 22.00–06.00 inte är uppfyllt.

Proportionerlig arbetstid

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 13:2

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 13:3

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

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

Arbetstagare med proportionerlig arbetstid kan i stället för sådan behålla 40 timmar i genomsnitt per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren arbetar lämnas då kompensation med en ledig dag (observera särskild förhandlingsöverenskommelse med Kommunal nedan).

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

Förhandlingsöverenskommelse med Svenska Kommunalarbetareförbundet

Förhandlingsöverenskommelsen gäller endast för vård- och ekonomipersonal som omfattades av arbetstidsförkortningen i HÖK 1988–1989 med Svenska Kommunalarbetareförbundet (dåvarande landstingsområdet). Enligt överenskommelsen kan lokalt 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. Omfattar skyldigheten att arbeta 3 eller flera lätthelgdagar ska proportionerlig arbetstid tillämpas enligt exempel 13:3.

Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

I Löneavtalen till HÖK ges möjlighet genom löneöversyn till annan åtgärd än lön, exempelvis arbetstidsförkortning. I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK anges hur en arbetstidsförkortning ska hanteras vid kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt diskrimineringslagen (DiskL). Eftersom ett förändrat arbetstidsmått grundas på lokalt kollektivavtal ska anställning ingås enligt de centralt angivna arbetstidsmåtten. Lokal överenskommelse tillämpas under tid då denna gäller. Observera formkrav för överenskommelse enligt AB § 1.

Protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet

I samband med tecknande av HÖK 1988–1989 avstod Svenska Kommunalarbetareförbundet från del av löneökningsutrymmet inom landstingssektorn (nu regionssektorn) till förmån för ett lägre arbetstidsmått (37 timmar). Följande yrkesgrupper inom region och Sobona-företag har enligt HÖK 1988–1989 ett

arbetstidsmått på 37 timmar per vecka (ordinarie arbetstid är förlagd till vardagar och sön- helgdagar eller till vardagar och helgdagar):

Laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppenvård, förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinsskötare samt tvättbiträde.

På den primärkommunala sektorn kunde en del av löneökningsutrymmet genom lokalt kollektivavtal användas till minskad arbetstid inom äldreomsorgen. Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare som skulle omfattas avgjordes i lokal förhandling. En vanlig överenskommelse var att förkorta den genomsnittliga veckoarbetstiden till 37 timmar för vissa angivna yrkesgrupper, HÖK 88 SKAF, bilaga 11. Överenskommelsen var en del av löneöversynen 88/89.

Regleringen omfattar i båda fallen medarbetare som annars skulle haft ett arbetstidsmått på 38 tim och 15 min per vecka.

Även för dessa yrkesgrupper kan proportionerlig arbetstid bli aktuell. Vid beräkning av proportionerlig arbetstid ska då hänsyn tas till arbetstidsförkortningen på 1 tim och 15 min. Arbetstiden hamnar då mellan 37 tim per vecka och 38 tim och 45 min per vecka.

Protokollsanteckningar till HÖK med Kommunal, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Nattjänstgöring

Protokollsanteckningarna innehåller bestämmelser om arbetstidsmått vid nattarbete. Arbetstidsmåttet på i genomsnitt 34 tim och 20 min per vecka under beräkningsperioden gäller vid heltidsanställning på ständig nattjänstgöring och omfattar arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller vardag och helgdag. Nattpass definieras som ett arbetspass där minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagda under tiden kl 22.00 - 06.00.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Arbetstid natt

Arbetstiden vid ständig natt är 36 timmar/vecka för heltidsanställd som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar men inte under söndag och helgdag. Regleringen trädde i kraft 2024-11-01, lokala avtal fortsätter att gälla om lokala parter inte enas om annat.

Rotationstjänstgöring

Arbetstidsmåttet för heltidsanställd vid rotationstjänstgöring är 36 timmar och 20 minuter under förutsättning att minst 10% av den totala arbetstiden för heltidsanställd utgörs av nattjänstgöring.

Arbetstidsmåtten för heltidsanställd vid rotationstjänstgöring på 36 timmar och 20 minuter/vecka (minst 10 % nattjänstgöring) samt 34 timmar och 20 minuter/vecka (minst 30 % nattjänstgöring) gäller också för arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardagar, men inte söndag och helgdag.

Lokala avtal fortsätter att gälla om lokala parter inte enas om annat.

Närmare beskrivning av bestämmelserna om rotationsmått ovan och hur dessa beräknas finns i redogörelsetext till HÖK 24 med OFR Hälso- och sjukvård (se bilaga 2 till cirkulär 24:02).

Protokollsanteckningar till HÖK T med AkademikerAlliansen

För tandhygienist vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade är den genomsnittliga arbetstiden 39 timmar per helgfri vecka. Detsamma gäller för tandhygienist anställd för att tillgodose tandvård åt enbart förskolebarn samt barn som är svåra att behandla.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade är den genomsnittliga arbetstiden 39 timmar per helgfri vecka. Detsamma gäller vid anställning för tandvård åt enbart förskolebarn samt barn som är svåra att behandla.

Mom. 3 Aftnar som likställs med helgdagar

Vid tillämpning av mom. 2 ska påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton jämställas med helgdag (lätthelgdag). 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 Sommararbetstid

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

Exempel 13:4

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

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av arbetstid

Arbetstidens förläggning ska vid behov anges i schema som ska överenskommas mellan arbetsledningen på arbetsplatsen och företrädare för berörd arbetstagarorganisation. Bestämmelsen tar främst sikte på verksamheter vars arbetstid löpande förläggs i schema under året. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla i enlighet med 12 § ATL. I undantagsfall kan besked meddelas kortare tid i förväg om oförutsedda händelser inträffat eller utifrån verksamhetens art. Undantaget bör hanteras restriktivt och bedömningen baseras på arbetsrättslig praxis.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagare får ett schema för hela beräkningsperioden innan beräkningsperiodens början. Detta innebär att om arbetstagaren har flera schemaperioder inom ramen för en beräkningsperiod så bör arbetstidens förläggning redovisas för samtliga schemaperioder. Detta för att arbetstagaren ska få kännedom om sin arbetstidsförläggning med god framförhållning. Att schemaläggning ska kunna redovisas för hela beräkningsperioden är en målsättning men det kan finnas tillfällen då detta inte är möjligt som exempelvis då mycket lång beräkningsperiod eller årsarbetstid tillämpas. Arbetsgivaren ska eftersträva att schemaläggning sker på ett sånt sätt att det blir förutsägbart för arbetstagaren när arbets- respektive viloperioder kommer att infalla under beräkningsperioden.

Arbetsgivaren bör förlägga en sammanhållen arbetstid vilket innebär att delade turer undviks om det är möjligt utifrån verksamhetens krav och behov.

§ 13

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.

Det ska vara en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vilan ska vara sammanhängande för att möjliggöra att arbetstagaren ska kunna koppla av från och bli kvitt den trötthet som följer av arbetet. I normalfallet är arbetstiden under varje 24-timmarsperiod begränsad till 13 timmar för att möjliggöra 11 timmars sammanhängande vila.

Undantag från huvudregeln om att arbete och vila ska förläggas alternerande avser enbart jourpass i direkt anslutning till arbetspass. Det är alltså inte möjligt att förlägga två arbetspass i direkt anslutning till varandra. Undantaget ska tillämpas restriktivt och kan endast ske i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet när det finns särskilda skäl.

I bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Den planerade arbetstiden kan förläggas så att jourpass och arbetspass ligger i anslutning till varandra i slutet och i början av två 24-timmarsperioder. Den sammanlagda arbetstiden får i sådana fall som högst uppgå till 20 timmar. Om arbetstid och jourtid förläggs på detta sätt ska arbetstagarens efterföljande viloperiod utgöra minst lika många timmar som den sammanlagda arbetstiden utgjorde.

Exempel 13:5

Om det i schema förläggs ett arbetspass i anslutning till ett jourpass så att den sammanlagda arbetstiden utgör 20 timmars sammanlagt arbete och jour ska en sammanhängande vila om minst 20 timmar förläggas i direkt anslutning efter ordinarie arbetstid.

Mom. 8 a) ger under vissa förutsättningar möjlighet att i undantagsfall förkorta dygnsvilan till som lägst 9 timmar. Om förutsättningarna är uppnådda möjliggör det exempelvis en arbetstidsförläggning med ett kvällspass följt av ett dagpass med en mellanliggande viloperiod som understiger 11 timmar.

Det är inte möjligt att kombinera undantagsreglerna som gäller vid planerad förläggning, dvs förläggning av ett arbetspass i direkt anslutning till ett jourpass och förläggning, av ner till 9 timmars dygnsvila, enligt mom. 8 a) för en och samma arbetstagare under samma beräkningsperiod.

Förläggning av arbetstid som innebär att ett jourpass och ett arbetspass ligger i direkt anslutning till varandra ska som huvudregel inte kombineras med mom. 8 b) som avser oförutsedda händelser. Anledningen till detta är att en arbetstagare som redan har arbetat två pass i anslutning till varandra inte ska få sin dygnsvila förkortad på grund av en oförutsedd händelse om det inte är absolut nödvändigt. Situationen ska endast kunna uppstå om arbetsgivaren har vidtagit alla andra åtgärder som står till buds samt att bemanningen inte kan säkras på annat sätt. Sker detta ska arbetstagaren få sammanhängande kompenserande vila i direkt anslutning till arbetet. Vilan ska motsvara de sammanlagda arbetspassens längd, enligt ordinarie reglering, samt dubbla tiden som den oförutsedda händelsen varade.

Exempel 13:6

I schema har det förlagts ett jourpass på 12 timmar i anslutning till ett arbetspass på 8 timmar. En oförutsedd händelse som varar i 4 timmar inträffar i anslutning till den planerade förläggningen.

Kompenserande vila ska då förläggas med 12 timmar för jourpasset, 8 timmar för arbetspasset och 8 timmar (dubbla tiden) för den oförutsedda händelsen. Den sammanlagda vilan på 28 timmar ska vara sammanhängande.

Sista stycket innebär en skyldighet för arbetsgivaren att genomföra MBL-förhandling inför ett beslut i verksamheten om införande eller förändring av förläggning som innebär att arbetstid förläggs så att jourpass och arbetspass ligger i direkt anslutning till varandra utan sammanhängande dygnsvila mellan passen. Förhandlingarna ska bedrivas skyndsamt enligt lagstiftarens intentioner. Förhandlingsskyldigheten gäller även vid förläggning av planerad dygnsvila som understiger 11 timmar enligt mom. 8 a). Det är inget krav att förhandlingarna avslutas i enighet för att undantag ska kunna tillämpas. Oavsett om enighet uppnåtts vid förhandling eller ej är det arbetsgivarens ansvar att undantag tillämpas enligt avtalets intentioner.

Parterna är överens om att för att säkerställa 11 timmars dygnsvila är den sammanhängande möjliga arbetstiden begränsad till 13 timmar om inget undantag tillämpas. Ett arbetspass kan löpa över ett dygnsbryt, det vill säga klockslaget för när 24-timmarsperioden för dygnsberäkning inleds. Ett arbetspass som löper över dygnsbrytet anses tillhöra den 24-timmarsperiod då flest arbetstimmar fullgörs.

Exempel 13:7

Dygnsbryt kl. 09.00

Måndag	Arbete kl. 06.00 - 14.00 (8h). Dygnsvila kl. 14.00 - 06.00 (16h)
Tisdag	Arbete kl. 06.00 - 14.00 (8h)

Förläggning av arbetstid enligt ovan är möjlig. Eftersom 5 av måndagspassets 8 timmar är förlagda inom 24-timmarsperioden som påbörjas på måndag kl. 09.00 anses passet tillhöra den 24-timmarsperioden.

Exempel 13:8

Dygnsbryt kl. 09.00

Måndag	Arbete kl. 06.00 - 14.00 (8h). Dygnsvila kl. 14.00 - 03.00 (13h)
Tisdag	Arbete kl. 03.00 - 11.00 (8h)

Förläggning av arbetstid enligt ovan är inte möjlig, trots att 11 timmars dygnsvila faktiskt ryms inom 24-timmarsperioden. Eftersom 5 av måndagspassets 8 timmar är förlagda inom 24-timmarsperioden som påbörjas på måndag kl 09.00 anses passet tillhöra den 24-timmarsperioden. Eftersom 6 av tisdagspassets 8 timmar också är förlagda inom den 24- timmarsperioden anses det passet tillhöra samma 24-timmarsperiod. Eftersom båda passen hänförs till samma 24-timmarsperiod anses totalt 16 timmar ligga inom samma 24-timmarsperiod, vilket inte är tillåtet.

Protokollsanteckningar till HÖK T med AkademikerAlliansen

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns möjligt att göra avvikelse från § 13 mom. 5 vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att arbetstagaren själv får förtroendet att disponera över förläggningen av sin arbetstid, Arbetstagarens schema upprättas då av arbetstagaren med hänsyn till verksamhetens behov. För arbetstagare som har förtroendet att själv disponera över förläggningen av sin arbetstid kan arbetstidens omfattning variera beroende på arbetsuppgifternas karaktär vid varje arbetspass. Observera att skyddsregler om bland annat dygnsvila och veckovila gäller fullt ut. Arbetsgivaren bär fortfarande ansvar för arbetsmiljön där såväl arbetstid som arbetsbelastning ingår och behöver ha rutiner för att säkerställa det. Överläggningsskyldigheten vid fastställande av schema enligt mom. 5 gäller inte vid överenskommelse enligt ovan. För att kunna hantera löneberäkning vid frånvaro behöver ett grundschema finnas för arbetstagaren liksom exempelvis rutiner för hur övertid registreras och ersätts.

Protokollsanteckningar till HÖK T med AkademikerAlliansen och OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns ett tillägg till § 13 mom. 5. Tillägget innebär att arbetsgivare inom räddningstjänst kan, vid arbetstidsförläggning, besluta att tillämpa flytande dygnsbryt som alternativ till fast dygnsbryt. 24-timmarsperioden för beräkning av dygnsvila inleds då vid början av varje arbetspass (cirkulär 25:07, 25:09). Vid tillämpning av flytande dygnsbryt gäller särskilda regler för beräkning av fridagar.

Protokollsanteckningar till HÖK OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Svenska Kommunalarbetareförbundet

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns ett tillägg till § 13 mom. 5. Tillägget innebär att flytande dygnsbryt kan tillämpas som alternativ till fast dygnsbryt inom kommunal omsorg samt prehospital akutsjukvård (ambulans). 24-timmarsperioden för beräkning av dygnsvila inleds vid början av varje arbetspass. Ett arbetspass får inte understiga 6 timmar i ordinarie schema såvida det inte föranleds av arbetstagares egen partiella ledighet. Ett ordinarie arbetspass får inte heller påbörjas mellan kl. 00.00 - 05.00 (cirkulär 25:07 och 25:08). Vid tillämpning av flytande dygnsbryt gäller särskilda regler för beräkning av fridagar, se nedan.

Överenskommelse med samtliga arbetstagarorganisationer

Centrala parter är överens om att det kan finnas behov av dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar i vissa fall.

Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda tiden får dock som högst uppgå till 24 timmar. Förutsättningarna för dispens redogörs för i cirkulär 23:42, 25:04-25:09

Mom. 6 Överförbar tid mellan beräkningsperioder

Vid förläggning av ordinarie arbetstid kan arbetsgivaren förlägga maximalt plus/minus 11 timmar som kan föras mellan beräkningsperioder. Dock förutsätter denna möjlighet att beräkningsperioden är minst 4 veckor. Den överförbara tiden ingår därmed i den ordinarie arbetstiden. Antalet plus- eller minustimmar kan ackumuleras mellan flera beräkningsperioder så länge summan inte överstiger 11 timmar. Timsaldot kan inte vid något tillfälle under beräkningsperioden ligga utanför angivna gränsvärden.

Exempel 13:9

En arbetstagare har en beräkningsperiod, tillika schemaperiod om 6 veckor. Arbetstagaren har en genomsnittlig veckoarbetstid på 38,25 timmar. Under första beräkningsperioden har arbetsgivaren förlagt 9 timmar utöver ordinarie arbetstid i arbetstagarens schema. Vid övergången till beräkningsperiod två överförs därmed 9 timmar. Under beräkningsperiod två har arbetsgivaren förlagt 6 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmått. Vid övergången till beräkningsperiod tre överförs därmed 3 timmar. Under beräkningsperiod tre har arbetsgivaren förlagt 8 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmått. Vid övergången till beräkningsperiod fyra överförs ett minussaldo på 5 timmar.

Exempel 13:10

En arbetstagare har en beräkningsperiod om 10 veckor som innehåller två schemaperioder om 5 veckor vardera. Under den första schemaperioden förlägger arbetsgivaren ett arbetspass om 8 timmar utöver ordinarie arbetstidsmått i arbetstagarens schema. Under schemaperiod två kan som mest ytterligare 3 timmar förläggas då det totala saldot för beräkningsperioden inte kan överstiga gränsvärdet på 11 timmar.

Bestämmelsen är endast möjlig att tillämpa för arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd vardag såväl som sön- och helgdag. Dock är det viktigt att dialog förs mellan arbetsgivare och arbetstagare om arbetstidsförläggningen för att tillvarata såväl arbetstagarens som verksamhetens behov.

Bestämmelsen syftar till att ge arbetsgivaren bättre förutsättningar att möta variationer i bemanningsbehovet. Regleringen påverkar inte övriga bestämmelser gällande arbetstidsförläggning i kollektivavtal eller lagstiftning så som exempelvis bestämmelser runt dygns- och veckovila. Arbetstagarens schema inklusive plus eller minustid i den aktuella beräkningsperioden ligger till grund för beräkning av kvoter för frånvaro och semester.

Exempel 13:11

En arbetstagare har en arbetstidsförläggning med en beräkningsperiod på fyra veckor. Arbetstagaren har en genomsnittlig veckoarbetstid på 38,25 timmar. Under beräkningsperioden har arbetstagaren en arbetstidsförläggning med 8 timmar utöver ordinarie arbetstidsmått förlagt. Normalt sett har arbetstagaren 16 pass per 4 veckors beräkningsperiod, vilket ger en kvot på 1,75 vid frånvaroberäkning. Till denna beräkningsperiod läggs ett extra pass på åtta timmar i schemat vilket ger 17 pass under beräkningsperioden och åtta timmar plus på saldot. Konsekvensen av det extra utlagda arbetspasset ger en ny kvot på 1,65 vid frånvaroberäkning.

Den överförbara tiden ska förläggas i schema och ska inte användas för att täcka upp för ett oförutsett behov av bemanning. Vid behov av förändrad arbetstidsförläggning gäller bestämmelsen i § 23 om förskjuten arbetstid. Ersättning för övertid enligt § 20 utges för tid utöver ordinarie arbetstidsförläggning inklusive eventuell plus- och minustid som är förlagd i schema.

Under pågående anställning behöver inte timsaldot nollställas. Om en arbetstagare avslutar sin anställning ska löneavdrag inte göras vid minussaldo. Vid plussaldo ska 1/165 av månadslönen utges för varje timme. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren vore heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Vid planerad ledighet längre än 6 månader bör arbetsgivaren sträva efter att saldot ska vara noll innan ledigheten påbörjas.

Finns lokalt kollektivavtal gäller det fortsatt till dess att avtalet sägs upp av lokal part.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Tillämpning av § 13 mom. 6 som reglerar möjligheten att föra timmar mellan beräkningsperioder förutsätter lokalt kollektivavtal.

Avvikelser från ATL

Mom. 7 Avvikelser från ATL

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 samt under övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag byta ut rast mot måltidsuppehåll. Med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Då rast byts mot måltidsuppehåll fredag, lördag, söndag och helgdag under övrig tid än natt ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

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.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Svenska Kommunalarbetareförbundet

I utryckningsorganisation inom räddningstjänst respektive prehospital akutsjukvård (ambulans) finns möjlighet att byta rast mot måltidsuppehåll även vid övrig tid under dygnet om det finns särskilda skäl. Möjligheten avser planerad förläggning av måltidsuppehåll i ordinarie schema och bedömning av särskilda skäl motsvarar bedömningen enligt § 13 mom. 8 a).

Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Förläggs måltidsuppehåll enligt detta moment ska kompenserande vila förläggas. I första hand förläggs den kompenserande vilan samma dag, och är en följd av att måltidsuppehållet räknas som arbetstid.

Exempel 13:12

Arbetstagaren ska arbeta 8 timmar (kl. 8.00 - 17.00) en dag då måltidsuppehåll behöver förläggas. Den timmen som skulle ha varit rast räknas då som arbetstid och arbetspasset förläggs därför istället kl. 8.00-16.00 (8 h). Kompenserande vila för måltidsuppehållet har då förlagts.

I verksamheter som kräver ständig förläggning av måltidsuppehåll, saknas det av naturliga skäl arbetspass med rast att jämföra med. Arbetstiden och arbetet förläggs då alltid med beaktan av att rast utbyts mot måltidsuppehåll. Vid längre arbetspass är det därför av extra stor vikt att måltidsuppehållen är tillräckligt långa för att arbetstagaren kan äta sin mat i lämplig miljö och med förhållanden som medför möjlighet till avkoppling och vila

Om det finns objektiva skäl kan arbetsgivaren besluta om att skjuta på den kompenserande vilan. Bedömningen av om det finns objektiva skäl är motsvarande bedömning som görs avseende förläggning av kompenserande vila vid avvikelse från dygnsvila. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras. Finner arbetsgivaren att det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila så som beskrivs ovan, exempelvis för att det enbart ligger 11 h mellan passen som utgör dygnsvila och arbetsgivaren inte bedömer att möjlighet finns att genom andra rimliga åtgärder möjliggöra kompenserande vila i direkt anslutning till arbetspasset, eller att det inte finns en i förväg bestämd arbetstid med rast att jämföra med, förläggs den kompenserande vilan sammanhängande med veckovilan.

Exempel 13:13

Under en vecka förläggs fyra ordinarie arbetspass. Under dem har måltidsuppehåll förlagts med fyra timmar, kompenserande vila har inte kunnat förläggas i direkt anslutning till de aktuella arbetspassen. De fyra timmarna förläggs sammanhängande i direkt anslutning till efterföljande veckovila. Eftersom detta görs i samband med förläggning av ordinarie arbetstid planeras vilan in i det ordinarie schemat.

Den kompenserande vilan behöver inte innebära att den totala mängden ordinarie arbetstid minskar under perioden.

För arbetstagare som genom lokal tillämpning har kortare arbetstid för att kompensera den uteblivna rasten omfattas inte av denna bestämmelse avseende kompenserande vila.

Innan arbetsgivare fattar beslut om att byta rast mot måltidsuppehåll ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras och berörd arbetstagarorganisation underrättas.

Enligt b) anses studieledighet inte som arbetad tid. Detta är en avvikelse från 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL och innebär att arbetsgivaren inte ska registrera studieledighet som arbetad tid i övertidsjournalen. Det innebär bland annat att studielediga under pågående studieledighet kan arbeta i normal omfattning utan att mer- eller övertid i ATL:s mening uppkommer.

Enligt c) anses kompensationsledighet inte som arbetad tid. Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid dras av från redan registrerad övertid enligt ATL. Avräkning av kompensationsledighet mot arbetad tid kan ske per kalenderår.

Enligt d) anses förlängd arbetstid på grund av frivilligt vikariat inte som mertid enligt ATL. Detta innebär att mertid upp till motsvarande heltid inte ska antecknas enligt 11 § ATL. Med frivilligt vikariat avses överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare och inte arbete som har beordrats av arbetsgivaren. 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 e) 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 f) behöver inte de nämnda beräkningarna göras per 4 veckor utan kan i stället göras per kalendermånad.

Enligt g) 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 h) 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. 7 h) ska ledighet förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod enligt ATL.

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.

En ny punkt j) har tillförts som reglerar definitionen av nattpass. Enligt bestämmelsen är ett nattpass ett arbetspass där minst tre timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagd mellan kl. 22.00 - 06.00.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Vid summeringen av antalet arbetade övertidstimmar och/eller mertidstimmar ska eventuella timmar som arbetstagaren tagit ut som kompensationsledig tid under kalenderåret räknas av i enlighet med § 13 mom. 7 c)Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

Det framgår av Centrala och lokala protokollsanteckningar till samtliga HÖK 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.

Protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar 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. Beräkningen görs då utifrån antal veckor som beräkningsperioden omfattar multiplicerat med 2,2. Uppstår decimaler vid beräkningen ska avrundning ske till närmaste hel dag. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Protokollsanteckningar till HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Inom kommunal omsorg och prehospital akutsjukvård (ambulans) kan arbetsgivare besluta om att, genom avvikelse från § 13 mom. 5, tillämpa flytande

dygnsbryt som alternativ till fast dygnsbryt. 24-timmarsperioden för beräkning av dygnsvila inleds då vid början av varje arbetspass.

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag tillförsäkras ett antal fridagar som motsvarar 46 under en 20-veckorsperiod. Fridagarna kan förläggas till beräkningsperioden och motsvarar då 2,315 dagar i genomsnitt per vecka. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Mom. 8 Dygnsvila

Det har fastslagits att arbetstid ska förläggas så att arbetstagaren får minst 11 timmars sammanhängande vila (dygnsvila) under varje 24-timmarsperiod.

Bestämmelsen är utformad för att arbetstagaren ska få den vila som krävs enligt ATL och arbetstidsdirektivet. Undantag kan endast ske om förutsättningarna för att göra undantag är uppfyllda och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

Planerad avvikelse

Enligt a) kan dygnsvilan vid planerad arbetstidsförläggning, om det finns särskilda skäl, förkortas till som lägst 9 timmar. En sådan förläggning kan ske för att säkerställa bemanningen eller för att möjliggöra längre viloperioder i verksamhet med behov av bemanning dygnet runt samt med ansvar för liv, hälsa och säkerhet.. Vid bedömningen av om särskilda skäl föreligger ska arbetsgivaren ta hänsyn till såväl verksamhetens behov som skyddet för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska dock först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Om den planerade dygnsvilan understiger 11 timmar ska kompenserande vila ges motsvarande den minskade dygnsvilan och vara sammanhängande med den därpå följande dygnsvilan. Efterföljande dygnsvila ska då vara minst 11 timmar plus det antal timmar som avvikelsen omfattar. Om en arbetstagare till exempel har en planerad dygnsvila om 9 timmar ska nästkommande dygnsvila vara sammanhängande och som lägst 13 timmar (11+2 timmar). Eftersom det handlar om en planerad avvikelse ska det upprättade schemat innehålla förlagd kompenserande vila.

Det är den faktiska tiden för avvikelsen som ska kompenseras.

Oförutsedd händelse

Enligt b) kan en arbetstagares dygnsvila tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Det kan till exempel handla om att det pågår ett arbete som måste slutföras,

reparation, olyckshändelse eller oförutsedd frånvaro. Om det är möjligt ska arbetsgivaren överväga andra alternativ som inte innebär en inskränkning av arbetstagares dygnsvila såsom till exempel att förskjuta arbetstid, beordra övertid för annan personal alternativt undersöka möjligheten till tillfällig bemanningsförstärkning.

Om en arbetstagares dygnsvila tillfälligt understiger 11 timmar ska kompenserande vila i första hand förläggas i anslutning till, och vara sammanhängande med, nästkommande dygnsvila om minst 11 timmar. Det innebär att efterföljande dygnsvila efter en tillfällig avvikelse ska bestå av som minst 11 timmar plus det antal timmar avvikelsen bestod av. Enligt anmärkning 1 kan den kompenserande vilan även förläggas innan nästkommande arbetspass.

Det är den faktiska tiden för avvikelsen som ska kompenseras.

Det har ingen betydelse om dygnsvilan bryts till följd av att arbetstagaren behöver stanna kvar på arbetsplatsen efter ordinarie arbetstid, börjat arbeta innan ordinarie arbetstid eller om det sker en avvikelse mitt under dygnsvilan till följd av t.ex. behov av aktivt arbete under beredskap. Oavsett när under dygnsvilan arbetstagaren behövt gå i aktivt arbete så ska kompensationen utges i form av motsvarande tid i samband med den följande dygnsvilan.

Exempel 13:14

Dygnsbryt kl. 07.00

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån kl. 08.00-17.00	kl. 17.00-07.00 (14 h)	kl. 17.00-20.00
Tis kl. 08.00-17.00		

Trots den oförutsedda händelsen får arbetstagaren sin dygnsvila på 11 timmar mellan kl. 20.00 – 07.00. Kompenserande vila behöver därför inte förläggas.

Exempel 13:15

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån kl. 11.00-20.00	kl. 20.00-07.00 (11 h)	kl. 23.00-02.00
Tis kl. 11.00-20.00	kl. 20.00-07.00 (11h)	
Ons kl. 07.00-16.00		

Den oförutsedda händelsen innebär att det sker ett tre timmar långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan. Det innebär att under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag ska en dygnsvila om minst 11 + 3 timmar säkerställas. Eftersom dygnsvilan är 11 timmar behöver kompenserande vila förläggas med tre timmar under tisdag kväll alternativt onsdag morgon. Om det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan under nästkommande dygnsvila ska den sammanhängande kompenserande

vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar beräknat från det dygn då avvikelsen inträffade.

Exempel 13:16

Dygnsbryt kl. 07.00

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån kl. 11.00-20.00	kl. 20.00-07.00 (11 h)	kl. 23.00-02.00
Tis kl. 07.00-16.00	kl. 16.00-07.00 (15 h)	
Ons kl. 07.00-16.00		

Den oförutsedda händelsen innebär att det sker ett tre timmar långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan. Det innebär att under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag ska en vila om minst 11 + 3 timmar säkerställas. Eftersom dygnsvilan är 15 timmar behöver ingen kompenserande vila förläggas.

Om det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan under nästkommande dygnsvila ska den sammanhängande kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar beräknat från det dygn då avvikelsen inträffade. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras. Arbetsgivaren ska dock i första hand överväga andra alternativ såsom exempelvis att beordra övertidsarbete för annan personal alternativt se över möjligheten till tillfällig bemanningsförstärkning.

Om en ny oförutsedd händelse inträffar innan en tidigare oförutsedd händelse kompenserats behöver den nya (senaste) oförutsedda händelsen kompenseras innan nytt arbete kan utföras. Om efterföljande vila rymmer även den kompenserande vilan behöver inte ledighet förläggas till arbetstid.

Exempel 13:17

Dygnsbryt kl. 07.00

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån kl. 11.00-20 .00	kl. 20.00-07.00 (11 h)	kl 20.00-21.00
Tis kl. 07.00-16.00	kl. 16.00-07.00 (15 h)	kl. 16.00-21.00
Ons kl. 07.00-16.00	kl. 16.00-07.00 (15 h)	
Tors kl. 07.00-16.00		

Den oförutsedda händelsen på måndagskvällen innebär att det sker ett en timmes långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan mellan måndag och tisdag. Det innebär att 1 timma kompenserande vila behöver förläggas. Av objektiva skäl bedöms att den kompenserande vilan inte kan förläggas under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag utan förläggs till dygnsvilan mellan onsdagen och torsdagen.

På tisdag kväll sker dock en ytterligare avvikelse som innebär att dygnsvilan inskränks med en timme (kl. 20.00-21.00). Eftersom det är en oförutsedd händelse som inträffat innan arbetstagaren erhållit kompenserande vila för den oförutsedda händelsen under måndagskvällen, ska vila motsvarande minskad dygnsvila på tisdagskvällen förläggas sammanhängande med tisdagens dygnsvila. Den förläggs innan ordinarie arbete fullgörs, dvs onsdag morgon. En timmes kompenserande vila förläggs därför till kl. 07.00-08.00 på onsdag morgon.

En oförutsedd händelse kan även inträffa innan en planerad avvikelse enligt mom. 8 a) har kompenserats.

Exempel 13:18

Dygnsbryt kl. 17.00

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån kl. 17.00-08.00	08.00-17.00 (9 h)	kl. 08.00-09.00
Tis ledig	17.00-17.00	
Ons kl. 08.00-17.00		

Den inplanerade dygnsvilan under måndagen är 9 timmar och är en planerad avvikelse enligt mom. 8 a). Det innebär att under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag ska en vila om minst 11 + 2 = 13 timmar säkerställas i schema. Eftersom efterföljande 24-timmarsperiod inte innehåller något arbete ryms den kompenserande vilan där.

En oförutsedd händelse inträffar dock på måndag morgonen under den förlagda dygnsvilan som innebär ett en timmes långt avbrott från den 9 timmar långa dygnsvilan. Dygnsvilan blir istället 8 timmar. Det innebär att kompenserande vila behöver förläggas med en timme för den oförutsedda händelsen. Vilan förläggs i anslutning till den efterföljande dygnsvilan. Arbetsgivaren måste även bedöma om det krävs längre vila för att uppnå tillräckligt skydd enligt arbetsmiljölagen

Beredskap

För arbetstagare som har beredskap gäller att tillfälliga avvikelser som bryter dygnsvilan under beredskapen ska kompenseras så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Under beredskap kan en ny oförutsedd händelse inträffa som kräver aktivt arbete innan arbetstagaren har fått kompenserade vila för en tidigare oförutsedd händelse. Arbetstagarens kompenserande vila ska då

istället förläggas sammanhängande med annan ordinarie dygnsvila och bestå av motsvarande tid som avvikelsen/avvikelserna har utgjort.

När arbetstagaren har beredskap flera dygn i sträck ska den kompenserande vilan för de avvikelser som har inträffat under hela beredskapsperioden förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut. Vilan ska vara sammanhängande.

Kompenserande vila vid oförutsedd händelse

Om den planerade vilan i ordinarie schema inte är tillräckligt lång för att täcka såväl ordinarie dygnsvila på minst 11 timmar som den kompenserande vilan för oförutsedda händelser så att vila behöver förläggas under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag. Löneavdrag görs inte heller om kompenserande vila för ej erhållen veckovila behöver förläggas till ordinarie arbetstid. Enligt mom. 7 h) gäller det om veckovilan understigit 24 timmar.

Mom. 9 Allmänna val och nationella folkomröstningar

I samband med allmänna val och nationella folkomröstningar kan dygnsvilan tillfälligt förkortas för arbetstagare med direkt koppling till sådant arbete. Bestämmelsen omfatta således både arbetstagare med en huvudanställning i kommunen som tillika arbetar med valet samt de som anställs för att enbart arbeta med valet. Inskränkning av dygsvilan kan ske under dag då valet eller folkomröstningen genomförs eller under den efterföljande natten. Syftet med bestämmelsen är att kunna genomföra allmänna val och nationella folkomröstningar på ett effektivt och rättssäkert sätt. Inskränks dygnsvilan ska kompenserande vila förläggas.

Möjligheter till lokala avvikelser

Mom. 10 Möjlighet till lokal avvikelse

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.

a) Har upphört att gälla.

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

Enligt punkterna e) och f) får avvikelseavtal träffas om reglerna för veckovila samt regeln om rast efter arbete mer än 5 timmar i följd.

ATL:s huvudprincip är att ordinarie arbetstid förläggs med en beräkningsperiod av en vecka. Mom. 7 ger arbetsgivaren möjlighet att tillämpa 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 kan träffas om avvikelse från mom. 7 a) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll för övrig tid som inte omfattas av 7 a).

Det är även möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 7 h) om veckovila samt att träffa lokalt kollektivavtal om att komplettera reglerna i 13–14 §§ ATL.

Arbetsgivaren ska förlägga 36 timmars sammanhängande veckovila vid något tillfälle under en 7-dagars period. Om det, vid beredskapsarbete, inte är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv att förlägga veckovila inom en 7-dagarsperiod kan ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om veckovila träffas med stöd av mom. 10 e). Ett sådant lokalt kollektivavtal bör innehålla ett uttryckligt avsteg från 14 § ATL men måste uppfylla arbetstidsdirektivet. En möjlig avvikelse är att förlänga 7-dagarsperioden för beräkning av veckovila till 14 dagar. Beräkningsperiodens inledning och längd ska vara densamma under hela beräkningsperioden.

Det är inte möjligt att genom lokalt kollektivavtal göra avvikelse från bestämmelser om dygnsvila. Det gäller både avvikelser med stöd av kollektivavtalet, ATL samt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Sådana avvikelser är ogiltiga.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Personalpool

Mom. 9 Personalpool

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

§ 14 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Överläggning om flexibel arbetstid

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 flextid samt hur stort flextidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Mom. 2 Bestämmelse om arbetstid

Bestämmelsen om flexibel arbetstid bygger på avtalets regleringar i § 13 som därmed gäller i tillämpliga delar också vid flexibel arbetstid. Flexibel arbetstid får därmed inte inskränka arbetstagares skydd för dygns- och veckovila. Vidare måste det finnas rutiner som säkerställer att förläggning av jour som innebär mer- eller övertidsarbete enligt ATL antecknas enligt lagens regler. Det gäller oavsett om särskild ersättning utges eller inte.

Definitioner och förutsättningar

Mom. 3 Definitioner och förutsättningar

Med ”avtalsenligt” avses i detta sammanhang det arbetstidsmått som följer av AB och protokollsanteckningar till HÖK. Begreppet normaltid används för jämförelse av omfattning och förläggning vid tillämpning av system med flexibel arbetstid. Flexibel arbetstid ska inte påverka omfattningen av den ordinarie arbetstiden och förutsätter därmed att rutiner finns för hantering och registrering av mertid eller övertidsarbete enligt ATL och AB.

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, dvs. mellan vilka klockslag den ska vara förlagd, får avvägas bl.a. med hänsyn till verksamhetens art och kravet på service till allmänheten. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkterna för fast tid.

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

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

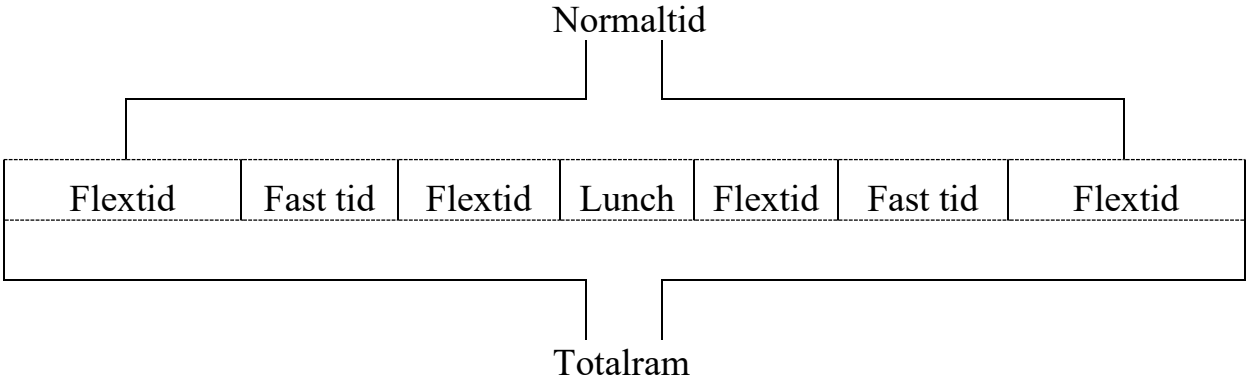
Flextidens förläggning till klockslag och omfattning fastställs i lokalt kollektivavtal.

Exempel 14:1

Flextiden kan exempelvis vara förlagd mellan kl. 07.00–09.00, kl. 11.00–12.00, kl. 13.00–14.00 samt kl. 16.00–18.00. På så sätt kan arbetsdagens samtliga 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, flextid och totalram kan åskådliggöras enligt följande



Avstämningsperioden bestäms i lokalt kollektivavtal enligt mom. 1. Man kan använda olika metoder, t.ex. 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 flextidssaldo. 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 flextid).

Hur stort saldo som enligt rullande flextid får överföras till följande avstämningsperiod fastställs i lokalt kollektivavtal. Med den faktiska differensen i timmar startar arbetstagaren därefter nästa avstämningsperiod.

Frågan om den ordinarie arbetstidens förläggning hanteras av arbetsgivaren. Förläggning av ordinarie arbetstid för arbetstagaren anges i schema, se kommentar till AB § 13 mom. 5. Av flera skäl är det oftast nödvändigt att det för arbetstagare med flexibel arbetstid finns ett grundschema exempelvis för beräkning av övertid eller löneberäkning vid frånvaro.

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

Vid tillämpning av flexibel arbetstid ska den avtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår behållas. Den avtalsenliga arbetstiden ska varken minskas eller ökas.

Flexibel arbetstid innebär inte att arbetstagare 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.

Plus eller minustid på flextidssaldot överförs till nästa avstämningsperiod förutsatt att den ligger inom den fastställda ramen för vad som är överförbart enligt det lokala kollektivavtalet.

Flextidssaldo som under- eller överstiger vad som får överföras till nästa avstämningsperiod enligt lokalt kollektivavtal om flexibel arbetstid ska avräknas i enlighet med bestämmelsen. Det saldo som enligt det lokala kollektivavtalet får överföras berörs alltså inte av dessa regler.

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

Från denna huvudregel finns vissa avvikelser. Det gäller minus- eller plussaldo som har uppkommit utan arbetstagarens vållande. Hit hör frånvaro med giltigt förfall, exempelvis vid sjukdom eller föräldraledighet. Arbetstagaren ska under frånvaron anses ha fullgjort normaltiden. Detta är ett exempel på nödvändigheten av att i flextidssystem fastställa vad som är normaltid, dvs. att fastställa klockslag och tidsmått för normaltid. Det bör observeras att detta endast gäller vid giltig frånvaro och talar om vad som anses som fullgjord ordinarie arbetstid i flextidssystemet.

Även vid frånvaro på grund av giltigt förfall gäller huvudregeln för minussaldo, dvs. 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 deltidsanställd 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 avstämningsperiod 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 regleringen inte får dröja till senare tidpunkt. Reglering med löneavdrag och/eller ersättning med 1/165 av månadslön eller timlön ska alltid ske i pengar. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Vidare bör observeras att här avsedda löneavdrag är att betrakta som ”beräkning av lön” varför några hinder mot avdragen inte föreligger i exempelvis kvittningslagens föreskrifter.

Avvikelser

Mom. 5 Övertidskompensation

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 behandlas som övertidsarbete enligt AB § 20 mom. 1.

”Dagberäkning” ska enligt punkt a) tillämpas vilket innebär att tid som fullgjorts utanför de fastställda yttre flextidsgränserna för dagen anses vara övertid. Man bortser alltså här från om arbetstidsmåttet 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 flextid följer bestämmelserna i punkt b), se nedan).

Arbete som fullgörs under flextid, som ligger utanför normaltiden, ska enligt b) ersättas med enkel övertidskompensation. 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. Ytterligare förutsättning för rätt till övertidskompensation för arbete på flextid är att arbetstagaren under den aktuella avstämningsperioden har fullgjort arbetstid som totalt överstiger den sammanlagda normaltiden under perioden.

Här beskrivs motsvarigheten till huvudregeln i AB § 20 mom. 1 att arbetstagaren ska ha fullgjort hela det avtalsenliga arbetstidsmåttet, översatt till flextidsystemets avstämningsperiod.

Avstämningsperiod bör fastställas till tidsperiod som innebär ett rimligt samband mellan arbetad tid och reglering av arbetad övertid. Avstämningsperiod om ett kalenderår bör inte tillämpas annat än för arbetstagare med överenskommelse om att arbetad övertid inte ersätts enligt AB § 20 mom. 7.

Även totalramen bör fastställas till en tidsperiod som innebär att arbetstagares rätt till ersättning för beordrat övertidsarbete inte inskränks vilket kan bli fallet med en vidsträckt flexram.

Arbetstidslagen gäller fullt ut även vid flexibel arbetstid såsom ramar för tillåtet övertids- eller mertidsarbete per månad och år jämte krav på registrering av övertidsarbete.

Mom. 6 Avvikelser, tillägg för obekväm arbetstid

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 Möjlighet till lokal avvikelse

Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från denna bestämmelse.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 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 fr.o.m. första t.o.m. 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 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Månadslön

Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent 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 procent 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 Timlön

Till arbetstagare med anställning för kortare tid än 3 månader och/eller som har lägre sysselsättningsgrad än 40 procent utges timlön.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Möjlighet till lokal avvikelse

Möjlighet finns att lokalt komma överens om prestationslön eller andra alternativa löneformer.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Bestämmelsen behandlar löneberäkning för arbetstagare med månadslön samt karensavdrag för samtliga arbetstagare oavsett löneform.

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 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 Partiell ledighet under hel kalendermånad

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

Exempel 17:1

En heltidsanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 40 timmar) med en fast kontant lön på 35 000 kronor per månad får partiell ledighet utan lön 10 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{40 - 10}{40} \times 35\,000 = 26\,250 \text{ kronor}$$

Exempel 17:2

En deltidsanställd arbetstagare (ordinarie arbetstid per vecka är 30 timmar) med fast kontant lön på 25 000 kronor per månad får partiell ledighet utan lön 5 timmar per vecka. Månadslönen under den partiella ledigheten blir då

$$\frac{30 - 5}{30} \times 25\,000 = 20\,833{,}33 \text{ kronor}$$

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 Ledighet under del av kalendermånad och beräkning av lön vid partiell ledighet

Om månadsavlönad arbetstagare inte utför arbete under hela månaden ska lönen i stället beräknas som lön per kalenderdag. Sådan daglön är varierande kvotdelar av månadslönen allt efter antalet kalenderdagar i månaden. Ledighet under dag i

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

Mom. 3 Beräkning av lön vid partiell ledighet under del av kalendermånad

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 beräknas kvoten enligt nedan

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

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 kvoten

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

Kvoten ska beräknas med 2 decimaler. Uppkommer vid beräkningen fler decimaler ska dessa inte påverka kvoten.

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 x 1,40 = 5,60 kalenderdagar och för januari 1 x 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 (kvot 2,80) och är ledig 25 procent utan lön 5 arbetsdagar under en månad med 31 kalenderdagar.

Ledigheten omfattar vid beräkning av månadslönen 5 x 2,80 x 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. Kvoten är 1,40.

På grund av antalet arbetsdagar i månaden beräknas ledigheten omfatta 22 x 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 (kvot 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.

Ledigheten beräknas omfatta 12 x 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 2–5 anges vissa slag av ledigheter där annan löneberäkningsmetod än 1,40-regeln ska tillämpas. Vid annan ledighet ska 1,40-regeln tillämpas som huvudregel om inte ersättning från Socialförsäkringsbalken hanteras enligt kalenderdagsprincipen.

För tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren betalar sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då arbetstidsberäknad 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 kvot.

Ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 2 ska inte beräknas med kvot när dagpenning utges. 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 som inte omfattar hel kalendermånad 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. Då multipliceras istället omfattning av frånvaron del av dag med tillämpligt kvotavdrag.

Anmärkning 5 hanterar hur löneavdrag ska göras när arbetstagare som har anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet RiB samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare och behöver lämna arbetsplatsen vid utryckning. I denna situation ska löneavdrag ifrån huvudanställningen göras först från och med den andra timmen i samband med larm. Det innebär i praktiken att arbetstagaren erhåller ersättning från såväl anställningen enligt RiB som huvudanställningen under första timmen.

Mom. 4 Beräkning av karensavdrag

Momentet behandlar beräkningsgrunder för karensavdraget. Karensavdraget dras mot sjuklön. Sjuklön ska beräknas redan från dag ett i sjuklöneperioden. Karensavdraget kan inte överstiga sjuklönen för sjuklöneperioden. Om hela karensavdraget inte kan dras gentemot sjuklönen dag ett i sjuklöneperioden, exempelvis på grund av att arbetstagaren blev sjuk under del av dag, ska karensavdraget fortsätta dras mot resterande sjuklön under sjuklöneperioden. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete dag två blir dock inte karensavdraget högre än sjuklönen för dag ett i sjuklöneperioden.

I mom. 4 a) anges beräkningsgrund för tillsvidareanställda samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och i förväg fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad oavsett om arbetstagaren har månadslön eller timlön.

Det innebär att frånvaro för alla arbetstagare, såväl tillsvidareanställda som de med tidsbegränsad anställning som har ett anställningsavtal som sträcker sig minst en hel kalendermånad, samt arbetstagare med en i förväg inplanerad arbetstidsförläggning under minst en hel kalendermånad, ska beräknas enligt a). Med kalendermånad avses från den första till den sista dagen i en hel kalendermånad. Samtliga månadsavlönade arbetstagare hanteras enligt a). Principiella ställningstaganden gällande gränsdragning mellan tillämpning av mom. 4 punkt a) eller b) ska hanteras av centrala parter.

Exempel 17:9

En arbetstagare med timlön som normalt arbetar intermittent tackar ja till en anställning från och med 1 mars till och med 31 mars. Arbetstagaren sjukanmäler sig den 15 mars. Karensavdrag enligt kalenderdagsberäkning mom. 4 a) ska göras eftersom anställningen är en hel kalendermånad.

Karensavdraget med kalenderdagsberäkning görs enligt följande beräkning.

Karensavdrag = kalenderdagslön x 1,4 x 80 %

Faktor 1,4 motsvarar 20 % av veckolönen. Vid beräkning av karensavdrag är faktorn konstant för alla arbetstagare oavsett kvot.

Exempel 17:10

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 35 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,2. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	1 166,67 x 30 dgr	=	35 000,00
Sjukfrånvaro	1 166,67 x 2,2	=	- 2 566,67
Sjuklön	2 566,67 x 80 %	=	2 053,33
Karensavdrag	1 166,67 x 1,4 x 80 %	=	- 1 306,67
Summa		=	33 180,00

Exempel 17:11

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 30 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,2. Arbetstagaren sjukanmäler sig när två timmar återstår av ett arbetspass på totalt elva timmar. Den aktuella månader har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren är åter i arbete nästkommande arbetsdag.

Kalenderdagslön	1000 x 30 dgr	=	30 000,00
Sjukfrånvaro 2 timmar	2/11 x 1 000 x 2,2	=	- 400,00
Sjuklön	400,00 x 80 %	=	320,00
Karensavdrag	1 000 x 1,4 x 80 % = - 1 120	=	- 320,00
Summa		=	29 600,00

Sjuklönen är i ovanstående exempel lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 320,00 kr eftersom karensavdraget aldrig kan bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 800,00 kr (1 120-320) av karensavdraget vilket dras mot sjuklönen för sjuklöneperioden.

Exempel 17:12

I exemplet har arbetstagaren 150 kr i timlön och har arbetat 103 timmar i en månad med 30 dagar. Sjukanmälan inkommer inför ett inplanerat arbetspass på nio timmar.

Lön för månaden	103 x 150	=	15 450,00
Kalenderdagslön	15 450/30 dgr	=	515,00
Sjukfrånvaro 9 tim.	9 x 150	=	- 1 350,00
Sjuklön	1 350 x 80 %	=	1 080,00
Karensavdrag	515 x 1,4 x 80 %	=	- 576,80
Summa		=	14 603,20

I ovanstående exempel framgår att för arbetstagare med timlön baseras karensavdraget på hur mycket arbetstagaren har arbetat under aktuell kalendermånad. Arbetstagaren behåller del av sjuklönen redan från dag ett (503,20 kr sjuklön - karensavdrag).

Exempel 17:13

En arbetstagare med en månadslön på 27 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,2 sjukanmäler sig i en månad med 30 kalenderdagar. För insjuknandedagen skulle 540 kr i O-tillägg utgå i ersättning.

			Lön	**O-tillägg**
Lön och särskilda ersättningar			27 000,00	540
Sjukfrånvaro	900 x 2,2	=	-1 980	- 540
Sjuklön lönedelar	1 980 x 80 %	=	1 584	
Sjuklön O-tillägg	540 x 80 %	=		432
Karensavdrag	900 x 1,4 x 80%	=	- 1 008	- 432
Summa		=	25 596,00	0

Det totala karensavdraget i denna sjukperiod blir 1 08 kr för lönedelen samt 432 kr för de särskilda ersättningarna. Totalt blir karensavdraget 1 521 kr. Exemplet visar att ingen ersättning för O-tillägg ska utbetalas gällande insjuknandedagen. För dag två och framåt i sjuklöneperioden ingår dock särskilda ersättningar i underlag för sjuklönen.

Exempel 17:14

En arbetstagare med en månadslön på 27 000 kr och en på kvot 1,4 har beredskap lördag och söndag kl. 12–22. Månaden har 30 dagar. Arbetstagaren insjuknar inför lördagens beredskap. Ersättning för beredskap tio timmar är 445 kr för lördag respektive söndag.

	Lördag		**Söndag**		**Måndag**
	Lön	**Beredskap**	**Lön**	**Beredskap**	**Lön**
Lön och beredskap	0	445	0	445	900
Sjukfrånvaro	0	- 445		- 445	- 1 260
Sjuklön	0	356	0	356	1008
Karensavdrag totalt	-1008	- 356			
Karensavdrag	för lördag	- 356	för söndag	- 356	- 652

Karensavdraget är 1 364 kr (1 008 + 356). Om sjukfrånvaron endast pågår under lördagens beredskap blir karensavdraget 356 kr. Om sjukfrånvaron fortsätter under söndagens beredskap fortsätter avdraget att dras mot sjuklönen. Om sjukfrånvaron fortsätter även under måndagen återstår 652 kr (1 364 - 712) av karensavdraget. Om arbetstagaren är tillbaka i arbete på måndagen blir karensavdraget sjuklönen för helgens ersättning, totalt 712 kr (356 + 356). Samma beräkningsgrunder som i ovanstående exempel med beredskap gäller även jour.

I mom. 4 b) anges beräkningsgrunden för övriga arbetstagare.

Exempel 17:15

En arbetstagare med timlön tackar ja till ett vikariat från och med 31 mars till och med 15 april. Därefter görs överenskommelse om ytterligare ett vikariat från och med 19 april till och med 3 maj. Den 28 april sjukanmäler sig arbetstagaren. Den beräkningsgrund för karensavdrag som då ska användas är timlöneberäkning enligt mom. 4 b). Anledningen till detta är att schemat inte i förväg är planerat för hela kalendermånaden, utan arbetstid tillkommer efter hand under månaden.

Exempel 17:16

Arbetstagaren har en timlön på 172 kr. Arbetspasset är tio timmar och O-tillägg för passet är totalt 300 kr, varav 248 kr tillhör första åtta timmarna av passet. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	((172 kr x 10) + 300 kr) x 80 %	=	1 616,00
Karensavdrag	((172 kr x 8) + 248 kr) x 80 %	=	- 1 299,20
Summa		=	316,80

I ovanstående exempel framgår att delar av sjuklönen utbetalas redan för första arbetspasset utifrån att arbetspasset är längre än åtta timmar.

Exempel 17:17

Arbetstagaren har en timlön på 172 kr. Arbetspasset är fyra timmar och O-tillägg för passet är totalt 150 kr. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	((172 kr x 4) + 150 kr) x 80 %	=	670,40
Karensavdrag	((172 kr x 4) + 150 kr) x 80 %	=	- 670,40
Summa		=	0 kr

I ovanstående exempel framgår att karensavdraget blir detsamma som sjuklönen. Detta på grund av att arbetspassets längd är kortare än åtta timmar. Karensavdraget kan aldrig bli högre än sjuklönen (inklusive eventuella särskilda ersättningar) för i schema upptagen tid på insjuknandedagen.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Möjlighet till lokal avvikelse

Genom lokal överenskommelse kan timavdrag tillämpas i stället för beräkning med hjälp av 1,40-regeln enligt mom. 3. Det kan exempelvis övervägas i verksamheter med koncentrerad arbetstidsförläggning. 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.

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

Anmärkningen till momentet anger att vid ledighet enligt § 28 ska § 17 mom. 4 punkt a) eller b) tillämpas vid beräkning av karensavdrag. Detta innebär att lokala avtal ska hantera karensavdraget enligt samma beräkningsgrunder som i AB.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

§ 18 Lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

Lägerverksamhet

Mom. 1 Lägerverksamhet med övernattning

Villkoren avseende lägerverksamhet tillämpas vid aktiviteter och resor inom företrädesvis barnomsorg, skola, fritidsverksamhet och daglig verksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning. Typiskt sett bedrivs dessa verksamheter under dagtid, och vid själva lägerverksamheten kan arbetsuppgifterna vara andra än de vardagliga.

Bestämmelsen tar sikte på lägerverksamhet där övernattning äger rum. Aktiviteter och resor som påbörjas och avslutas samma dag utan övernattning omfattas inte av bestämmelsen.

Lägerverksamhet kan även förläggas utomlands.

Arbetsgivaren klargör vilka förutsättningar och villkor som gäller för arbetstagare vid lägerverksamhet innan verksamheten påbörjas. Undantag från denna princip kan enbart ske om arbetsgivaren har särskilda skäl för det. Exempel på undantag från principen kan vara om en arbetstagare snabbt behöver hoppa in på ett läger för att ordinarie lägerpersonal blivit sjuk. Exempel på sådant som ska klargöras är bland annat arbetstidens förläggning, vilken ersättning som ska utges och vad arbetstagaren har för ansvar.

Hur arbetstiden förläggs och hur den ersätts är viktigt att skilja på. Reglerna om arbetstid i Allmänna bestämmelser (AB) och arbetstidslagen (ATL) samt arbetsmiljölagens (AML) regler gäller under vistelsen. Det finns inga andra arbetstidsmått för lägerverksamhet, men utifrån verksamhetens förutsättningar kan tid mycket väl omfördelas så att under just lägret kan mer arbetstid förläggas än normalt.

Lägerverksamhet kan innebära att arbetstagare behöver följa med på läger eller resor som sträcker sig över flera dagar och nätter. All tid på en lägerresa utgör inte ordinarie arbetstid även om situationens beskaffenhet såsom exempelvis platsens lokalisering kan innebära att arbetstagaren inte kan åka hem eller lämna platsen när arbetstid inte föreligger. Även under lägerverksamhet har arbetstagaren som utgångspunkt rätt till minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Bemanningen vid lägerverksamhet ska planeras med beaktande av veckovila, dygnsvila, rast och paus. Vidare bör en plan finnas för oförutsedda händelser.

Jour och beredskap bör endast förekomma då det är nödvändigt för lägerverksamheten. Jour fullgörs på arbetsstället, dvs där lägerverksamheten äger rum medan beredskap innebär att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande utanför ordinarie arbetstid för att utan dröjsmål kunna utföra arbete. Utifrån lägerverksamhetens behov klargör arbetsgivaren vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.

Enligt ATL ska arbetsgivaren föra anteckningar över jourtid, men däremot inte över beredskapstid. Det gäller även vid lägerverksamhet.

Mom. 2 Ersättning vid lägerverksamhet

Ersättning enligt mom. 2 utges med ett belopp för varje tjänstgöringsdygn som påbörjats och där övernattning har ägt rum.

Exempel 18:1

Ett läger påbörjas kl. 17.00 en måndagskväll och avslutas kl. 21.00 en onsdagskväll. Det medför två stycken dygnsersättningar, dvs dygnet som innehåller natt till tisdag och dygnet som innehåller natt till onsdag.

Hade resan istället avslutats kl. 10.00 på torsdagen så hade medarbetarna fått tre stycken dygnsersättningar då även natt till torsdag passerades.

Beloppet innefattar o-tillägg samt ersättning för jour och beredskap. I ersättningen ingår även semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För tid utöver normalt arbetstidsschema utges inget o-tillägg. Normalt arbetstidsschema är det schema som har förlagts under lägervistelsen. Arbetstagaren får alltså o-tillägg om arbetstidsförläggningen under lägret är sådan att o-tillägg normalt utges för den tiden.

Exempel 18:2

Under lägret är den förlagda arbetstiden både lördag och söndag kl. 8.00-16.30. Arbetstagaren erhåller o-tillägg för hela den tiden. För tid utöver gäller schablonbeloppet vilket inkluderar ersättningar för eventuellt arbete utöver normalt schema.

Exempel 18:3

Arbetstagaren jobbar vanligtvis mån-fre kl. 8.00-16.30. När arbetstagaren åker på läger är den förlagda arbetstiden istället mån-fre kl. 12.00-20.30. Arbetstagaren får o-tillägg mellan kl. 19.00-20.30. För tid utöver gäller schablonbeloppet vilket inkluderar ersättningar för eventuellt arbete utöver normalt schema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Exempel 18:4

Arbetstagaren är schemalagd att arbeta på lägret kl. 8.00 – 17.00. En oförutsedd händelse gör att arbetstagaren behöver arbeta även mellan kl. 19.00 – 20.00. För denna timme tidskompenseras arbetstagaren med en timme, exempelvis genom att vila förläggs efter att arbetstagaren kommit hem från lägret.

Under tid för lägerverksamhet utges även traktamente i enlighet med Trakt T. Traktamente är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal avseende andra ersättningsvillkor under lägerverksamhet än de i mom. 2. Det går även att träffa lokalt kollektivavtal om att utvidga vad som kan anses utgöra lägerverksamhet i enlighet med bestämmelsen.

Anmärkningen definierar vad som är tillfälligt utflyttad verksamhet. Med tillfälligt utflyttad verksamhet menas att verksamheten till skillnad från lägerverksamhet bedrivs som vanligt men är tillfälligt utflyttad till annan plats. Observera att beloppen som gäller vid lägerverksamhet i mom. 2 inte tillämpas vid tillfälligt utflyttad verksamhet om inte lokalt kollektivavtal har träffats om det.

Lokalt kollektivavtal kan träffas om att utvidga vad som kan anses utgöra tillfälligt utflyttad verksamhet. För tillfälligt utflyttad verksamhet kan lokalt kollektivavtal träffas om att tillämpa ersättningsbestämmelserna i mom. 2. samt avtala om andra ersättningsvillkor än de i mom. 2.

Tillfälligt utflyttad verksamhet kan även förläggas utomlands.

Under tid för tillfälligt utflyttad verksamhet utges även traktamente i enlighet med Trakt T. Traktamente är ingen löneförmån utan avser att täcka eventuella merkostnader som arbetstagaren kan ha haft under lägerverksamheten.

§ 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 förlorade arbetsinkomster och alltså har funktion av ersättning för minskad arbetsförmåga.

Utgångspunkt för bestämmelserna är dels att en arbetsgivare inte ska utge ”dubbla förmåner” till en arbetstagare, dels att en arbetstagare inte ska ha lön och särskild avtalspension eller motsvarande samtidigt.

Mom. 1 Samordning av avlöningsförmåner med annan ersättning och återbetalningsskyldighet

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 och/eller anställningsförmån 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 Ersättningar som inte ska samordnas

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

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

Mom. 3 Samordning vid särskild avtalspension

Om arbetsgivaren ger en arbetstagare särskild avtalspension enligt AKAP-KR, 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 Arbetstagarens anmälningsskyldighet

För att arbetsgivaren ska ha möjlighet att samordna har arbetstagaren en skyldighet att uppge sådan ersättning/förmån som kan ligga till grund för samordning enligt mom. 1, exempelvis socialförsäkringsförmån såsom sjukpenning eller sjukersättning. Sådan uppgift kan lämnas genom att den anställde uppvisar underlag på utbetalning från Försäkringskassan. Arbetsgivaren kan även, för att undvika felaktig ersättning till den anställde vid löneberäkning, begära uppgift om utbetalningar från Försäkringskassan (enligt SFB 110 kap. 39 §).

§ 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.

Bestämmelsen reglerar ersättning vid arbetad övertid eller mertid, registrering av arbetad övertid eller mertid regleras i AB § 13 samt ATL. Arbetsgivaren ska beakta eventuellt behov av kompenserande vila om övertid eller mertid fullgjorts som innebär att lagstadgad dygns- eller veckovila inskränkts.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns bestämmelse som 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.

I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra grunderna för överenskommelsen. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och ersättningen. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än planerat, att arbetstagaren som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Möjligheterna att genom överenskommelse med enskild arbetstagare eller genom kollektivavtal göra avvikelser från avtalet för övriga arbetstagare behandlas under mom. 7.

Även om överenskommelse enligt ovan träffats ska registrering av övertid eller mertid fullgöras enligt lag.

Mom. 1 Rätt till övertidsersättning

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.

– Övertids- eller mertidsarbetet ska beordras på förhand eller, om det inte kunnat ske, vara godkänt av behörig överordnad i efterhand. Reglerna gäller både för månads- och timavlönade arbetstagare.

- Arbetstagaren ska inte vara undantagen från rätt till kompensation för övertidsarbete.
- 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 2-timmarsregeln vid olika arbetstid under olika delar av året tillämpas enligt sin ordalydelse på den för respektive period fastställda ordinarie arbetstiden.

Observera att övertids- eller mertidsarbetet 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 övertids- eller mertidsarbete 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 arbetsgivaren som avgör om och när övertids- eller mertidsarbetet 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 övertids- eller mertidsarbete 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 övertids- eller mertidsarbetet 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 övertids- eller mertidsarbete framgår av mom. 3.

Förvaltningschefer eller motsvarande är generellt undantagna från rätt till kompensation för övertids- eller mertidsarbete.

I tredje stycket behandlas specialfallet att en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertids- eller mertidskompensation 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 Enkel och kvalificerad övertid

Kompensation för mertids- eller övertidsarbete utges för arbetstid som överstiger den fastställda tiden enligt ordinarie schema enligt förutsättningarna i mom. 1.

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

I vissa fall ska dock övertids- eller mertidsarbete utfört inom tvåtimmarszonen anses som kvalificerad övertid. Detta gäller då övertidsarbetet utförts under samma dygn såväl före som efter den ordinarie arbetstiden och det sammanlagda övertids- eller mertidsarbetet uppgår till mer än 2 timmar. Övertids- eller mertidsarbete utöver 2 timmar anses då som kvalificerad övertid.

Av övertids- eller mertidsarbete som pågår från den ordinarie arbetstidens slut ena dagen till den ordinarie arbetstidens början nästa dag är övertids- eller mertidsarbetet under tvåtimmarszonen efter ordinarie arbetstidens slut den första dagen enkel övertid medan resten är kvalificerad övertid.

Exempel 20:1

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

Arbetstagare som tjänstgör natt vid övergången från sommartid till normaltid (vintertid) ska ersättas med enkel övertid för den extra timmen som uppstår under ordinarie arbetspass till följd av tidsomställningen. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutas eller påbörjas mellan

kl. 22.00–06.00. Regeln om påbörjad halvtimme innebär att det totala övertids eller mertidsarbetet vid övertidstillfället ska avrundas till hel eller halv timme räknat från övertids- eller mertidsarbetets början. Den ”extra tid” som uppkommer genom avrundning ska alltid anses förlagd till den sista delen av övertidsarbetet. Övertiden eller mertiden fördelas i ersättningshänseende på enkel respektive kvalificerad övertid allt efter hur övertiden eller mertiden faktiskt har infallit i förhållande till 2-timmarszonerna. Däremot ska den tid som ska registreras i övertidsjournalen enligt arbetstidslagen (ATL) vara den faktiskt fullgjorda arbetstiden.

Exempel 20:2

ordinarie arbetstid	aktivt arbete under jour- och beredskap	kompensation utges för	kompensation utges med
a) 08.00–16.45	18.30–20.20	18.30–18.45 18.45–20.20	15 min enkel övertid 1 tim 35 min kval. övertid
b) 08.00–16.45	21.30–22.45	21.30–23.00	1 tim 30 kval. övertid

a) Vid övertids- eller mertidsarbete som påbörjas och avslutas före kl. 22.00 under jour och beredskap utges ersättning för faktiskt arbetad tid.

b) Vid övertids- eller mertidsarbete som avslutas efter kl. 22.00 under jour och beredskap ska avrundning ske. Då den sammanlagda övertiden inte blir jämn halvtimme ska avrundning ske på den tid som ligger sist under övertids- eller mertidsarbetet.

Av anmärkningen framgår att när övertids- eller mertidsarbete påbörjas flera gånger under en och samma 30-minutersperiod ska tiden läggas samman och därefter avrundas. Observera dock att tid för en störning som inträffar och avslutas före kl. 22.00 inte ska läggas samman med tid för en ny störning som inträffar efter nämnda klockslag. Detta oavsett om övertids- eller mertidsarbetet påbörjas under samma 30-minutersperiod.

Exempel 20:3

ordinarie arbetstid	aktivt arbete under jour och beredskap	kompensation utges med
07.00–16.30	23.05–23.15	10 min kval övertid
	23.30–23.40	10 min kval övertid

Övertids- eller mertidsarbete under jour och beredskap påbörjas här på nytt inom en halvtimme från det tidigare tillfällets början vilket innebär att tiden för övertids- eller mertidsarbete 10 min + 10 min ska läggas samman innan avrundning sker. Kompensation lämnas med 30 min kval. övertid.

Ibland uppkommer diskussion om utfört övertids- eller mertidsarbete 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 övertids- eller mertidsarbete kompenseras med ledighet.

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

Protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet

I Centrala och lokala protokollsanteckningar regleras att ”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 överenskommits, 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 2 timmar utges lön för 3 timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för 2 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 övertids- eller mertidsarbete”.

Deltidsanställda och tjänstlediga arbetstagare

Ibland uppkommer situationer där deltidsanställd arbetstagare på eget initiativ vill arbeta mer. Arbetstagarna bör då uppmuntras att göra anspråk på företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad, något som arbetsgivare kan erbjuda under en begränsad tid eller tillsvidare. Arbetstagaren får i samband med det en ny lön utefter den nya sysselsättningsgraden och ersättning enligt denna bestämmelse blir inte aktuell.

Arbetstagare som arbetar extra timmar i samma befattning ersätts i normalfallet med övertidsersättning. Arbetar en arbetstagare extra hos samma arbetsgivare men i en annan befattning upprättas ett nytt anställningsavtal där ny lön sätts för det aktuella arbetet.

För arbetstagare som är tjänstledig på deltid och arbetar extra i sin ordinarie befattning på arbetsgivarens initiativ, gäller samma regler som för deltidsanställda. Då utges övertidsersättning enligt AB § 20. Om arbetstagaren däremot

själv vill arbeta mer under tjänstledigheten bör arbetsgivaren och arbetstagaren i stället komma överens om att justera omfattningen av ledigheten. I sådant fall betalas ordinarie lön i förhållande till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstagare som är helt tjänstlediga kan som huvudregel inte beordras att arbeta. Om extraarbete ändå sker vid enstaka tillfällen bör arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att justera omfattningen av ledigheten. Arbetet betraktas då som ordinarie arbetstid och ersätts med del av månadslön. Eftersom det är ordinarie tid enligt ATL registreras inte övertid eller mertid i sådana fall.

Timavlönade

Timlön utges när förutsättningarna enligt § 16 mom. 2 är uppfyllda eller vid intermittent anställning. Vid arbete utöver den avtalad tiden gäller olika regler avseende kompensation för extra arbete.

<u>Arbetstagare med timlön med avtalad sysselsättningsgrad och arbetstid som förläggs i schema.</u>

Extra arbete kompenseras på samma sätt som för deltidsanställd.

<u>Arbetstagare med intermittent anställning</u>

Intermittent anställning innebär att arbetstagaren enbart är anställd under det eller de arbetspass arbetstagaren har accepterat erbjudande om arbete för. Anställningen är en visstidsanställning, där grunden för visstidsanställning har betydelse för konvertering eller företrädesrätt.

Varje anställningstillfälle är en separat anställning. Mellan olika anställningstillfällen föreligger inget anställningsförhållande och arbetstagaren kan inte beordras till arbete eller förskjuten arbetstid till arbetsfri dag. (AD 2020:46)

Ofta upprättas ett anställningsunderlag med uppgifter för att administrera kommande anställningar. Av anställningsunderlaget kan förutsättningarna som gäller vid intermittent anställning beskrivas för arbetstagaren. I annat fall ska det ske i samband med varje erbjudande om anställning.

En intermittent anställd kan beordras till extra arbete samma dygn som överenskommelse sedan tidigare finns om arbete. Det extra arbetet ska utföras samma dygn som beordringen görs. Beordring av arbete kan inte göras till en arbetsfri dag. Beordring kan inte heller göras genom att förskjuta ett planerat pass till en annan dag.

Kompensation för övertidsarbete utges med enkel eller kval övertidsersättning.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om utökad tjänstgöring, förändrade arbetstider eller ytterligare arbetspass.

Om överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om utökad arbetstid eller förändrad arbetstid ingås senast dygnet innan ändringen utges timlön för den avtalade tiden.

Överenskommelse om nytt arbetspass kan göras för tidigare arbetsfri dag eller till dag med tidigare överenskommelse om arbetspass men ska i det senare fallet då göras senast dagen innan, annars utges övertidsersättning.

I de fall arbetstagaren arbetar utifrån scheman med olika beräkningsperioder utges kompensation för övertidsarbete för tid som överstiger 165 timmar per kalendermånad.

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.

Arbetstid som räknas som mertidsarbete ingår i den arbetstid för beräkningsperioden som deltidsanställd arbetstagare ska utföra för att få rätt till övertidskompensation.

Mom. 4 Förändrad förläggning eller förskjuten arbetstid

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. 5 Flexibel arbetstid

Vid flexibel arbetstid gäller AB § 14.

Personalpool

Mom. 6 Personalpool

I bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Möjlighet till lokal avvikelse

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 när stöd för det finns i central och lokal protokollsanteckning i tillämplig HÖK. Detta gäller även deltidsanställd arbetstagare.

Möjligheten till avvikelse från rätt till övertidskompensation är i första hand till för chefer eller arbetstagare med hög grad av självständighet vad gäller arbetsuppgifter och arbetstid.

En överenskommelse om att arbetstagaren inte har rätt till kompensation för övertidsarbete förutsätter en dialog med arbetstagaren om grunderna för den. Arbetsgivaren behöver exempelvis klargöra den uppskattade övertiden som överenskommelsen grundar sig på, vilka förutsättningar som gäller för möjlighet att säga upp överenskommelsen samt om arbetad övertid som omfattas av överenskommelse kan tas ut som ledig tid i timma mot timma. Arbetsgivaren fastställer rutin för hur överenskommelser följs upp.

Överenskommelse om att ersättning för uppskattad eventuell övertid regleras i särskild överenskommelse förutsätter att regleringar i lag eller avtal om ramar för övertidsarbete och registrering av övertidsarbete följs.

Observera att arbetstidslagen (ATL) gäller även om överenskommelse har gjorts enligt momentet, exempelvis regler för omfattning av övertid under viss period samt registrering av övertids-/mertidsarbete.

Om förutsättningarna som ligger till grund för överenskommelsen förändras ska överenskommelsen ses över, det kan exempelvis ske i samband med löneöversynen. Förändrade förutsättningar kan exempelvis vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet)

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK 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.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK 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.

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Protokollsanteckningar till HÖK med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård framgår att för arbetstagare som fullgjort fler än 200 timmars övertid eller mertid under ett kalenderår ska överskjutande timmar ersättas med 100 % av månadslönen delat i 165. För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Förhöjd ersättning enligt ovan gäller utöver ersättningar enligt § 20 mom. 2. I förhöjd ersättning ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Om arbetstagaren har arbetat både övertid och mertid under kalenderåret ska timmarna räknas samman och den förhöjda ersättningen utges efter totalt 200 timmar.

Vid summeringen av antalet arbetade övertidstimmar och/eller mertidstimmar ska eventuella timmar som arbetstagaren tagit ut som kompensationsledig tid under kalenderåret räknas av i enlighet med § 13 mom. 7 c).

Förhöjd ersättning omfattar endast arbetstagare med rätt till kompensation för övertidsarbete eller mertidsarbete.

§ 21 Obekväm arbetstid

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns en bestämmelse som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledning av kommentar till AB § 20.

Mom. 1 Ersättningsnivåer vid obekväm arbetstid

O-tillägg utges under de förutsättningar som anges i detta moment. Arbetstagarens arbetstid ska vara fastställd enligt arbetstidsschema. 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 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.

Observera att för kategori A sista stycket gäller att med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Det innebär att förhöjt O-tillägg A som utges mellan 22-06 utges även natt mot helgdagsafton.

Det förhöjda O-tillägg B som utges natt mot lördag, söndag och helgdag från 2026-04-01 tillämpas inte om arbetsgivaren utger ersättning som lägst motsvarar 101,80 kr per timma. Om den lokala ersättningen är högre än 78,30 kr/timme men lägre än 101,80 kr/timme, är höjningen inte avsedd att bli högre än 101,80 kr/timme.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ersättning för obekväm arbetstid omvandlas till ledighet. Detta innebär att båda parter måste

vara överens om ledighet och formerna för hur ersättningen ska omvandlas i ledighet.

Enligt bestämmelsen ska all O-tilläggstid inom respektive kategori summeras var för sig och avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. Avrundningen sker per kalendermånad.

För kategori A respektive B ska följande gälla. Den totala tiden på det lägre och högre beloppet inom respektive kategori A och B läggs samman och avrundas sedan uppåt. De minuter som eventuellt uppkommer genom avrundningen förläggs till det lägre O-tillägget inom respektive kategori.

Exempel 21:1

Arbetstagaren har fullgjort, inom kategori A, 32 timmar med den lägre ersättningen (130,70 kronor) och 39,15 timmar med den högre (15690 kronor) dvs. totalt 71,15 timmar. O-tillägget ska avrundas uppåt till 71,30 timmar och de 15 minuter som därvid uppkommer genom avrundningen förläggs på den lägre ersättningen.

För aktuell månad utges 32,15 timmar med det lägre O-tillägget, 13070 kronor, och 39,15 timmar med det högre O-tillägget, 15690 kronor (beloppen avser AB 25 från och med 260401).

Motsvarande gäller för O-tillägg kategori B.

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

Protokollsanteckningar till HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet

Enligt en Central och lokal protokollsanteckning 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 region inom psykiatrin och hemsjukvården som har arbetstid förlagd till helgfri vecka enligt § 13 mom. 2. Vid mertids- eller övertidsarbete utges således även O-tillägg för sådan tid.

Flexibel arbetstid

Mom. 2 Flexibel arbetstid

Vid flexibel arbetstid gäller AB § 14.

§ 21

Personalpool

Mom. 3 Personalpool

I bilaga D finns särskilda bestämmelser om personalpool.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Möjlighet till lokal avvikelse

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.

För arbetstagare som är medlem i Svenska Kommunalarbetareförbundet eller Sveriges Lärare krävs lokalt kollektivavtal för att kunna avvika i enlighet med detta moment.

§ 22 Jour och beredskap

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns en bestämmelse som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledning av kommentar till AB § 20.

Mom. 1 Allmänna förutsättningar

Valet mellan förläggning av ordinarie arbetstid, jour eller beredskap görs med hänsyn till förväntat behov och frekvens av aktivt arbete. (EU-domstolen: C-303/98, C-151/02, C-344/19, C-580/19). Jour och beredskap bör endast förekomma då det är helt nödvändigt för verksamheten. Vid valet mellan jour och beredskap bör i första hand beredskap väljas. Vid förläggning av jour och beredskap ska hänsyn tas till hur det påverkar arbetstagarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren bör mot bakgrund av det säkerställa att jour och beredskap inte förläggs för ofta samt eftersträva att uttaget fördelas jämt mellan alla arbetstagare.

Jour och beredskap bör, om det inte är fråga om en mera sporadisk företeelse, läggas ut i schema som i sådant fall ska överenskommas mellan arbetsledningen och företrädare för berörd arbetstagarorganisation enligt samma förutsättningar som gäller vid förläggning av schema enligt AB § 13 mom. 5

Med stadigvarande utläggning avses 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.

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 beredskap, genom beordran vid behov kunna utföra arbete enligt § 6.

Enligt arbetstidslagen (ATL) ska arbetsgivaren föra anteckningar över jourtid. Motsvarande krav finns inte för beredskapstid (11 § ATL, AFS 2023:2).

§ 22

Jourtjänstgöring

Mom. 2 Definition jour

Vid jour ska arbetstagaren omedelbart kunna utföra arbete åt arbetsgivaren. Därför fullgörs jour på ”arbetsstället”, vilket är den lokal där arbetstagaren normalt utför sina arbetsuppgifter eller på av arbetsgivaren godkänd plats.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar har de centrala parterna gjort följande uttalande om överuttag av jour: ”Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL. Där detta av bl.a. sjukvårdsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal”.

Mom. 3 Kompensation för jour

Ersättning utges med ett angivet procenttal på arbetstagarens timlön (1/165 del av månadslönen) eller i ledighet efter överenskommelse. Om överenskommen kompensation i form av ledighet inte har tagits ut och ska ersättas ekonomiskt, exempelvis vid anställningens upphörande, lämnas ersättning med 1/165 av månadslönen per timme.

Uppräkning med 110 procent ska inte ske då det är fråga om utfyllnad (upp till 8 timmar enligt mom. 7).

För aktivt arbete under jour utges övertidskompensation. Ersättning för jour utges då inte för den tiden eller för avrundad tid enligt AB § 20 mom. 2. Som aktivt arbete räknas inte tid som går åt för arbetsresor.

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

Beredskapstjänstgöring

Mom. 4 Definition beredskap

Beredskap innebär att arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande utanför ordinarie arbetstid för att utan dröjsmål kunna utföra arbete. Utifrån verksamhetens behov klargör arbetsgivaren vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen. Det kan till exempel handla om arbetet kan utföras från den plats där arbetstagaren befinner sig eller om det krävs att arbetstagaren ska inställa sig på arbetsplatsen för att utföra arbetet samt inom vilken

tid arbetstagaren ska kunna gå i aktivt arbete. Det ska säkerställas att en arbetstagare som under sin beredskap förväntas utföra arbete på distans har de tekniska hjälpmedel som arbetet kräver.

Mom. 5 Ersättning för beredskap

Ersättning utges med ett angivet procenttal på arbetstagarens timlön (1/165 del av månadslönen) eller i ledighet efter överenskommelse. Om överenskommen kompensation i form av ledighet inte har tagits ut och ska ersättas ekonomiskt, exempelvis vid anställningens upphörande, lämnas ersättning med 1/165 av månadslönen per timme.

Uppräkning med 110 procent ska inte ske då det är fråga om utfyllnad (upp till 8 timmar enligt mom. 7).

För aktivt arbete under beredskap utges övertidskompensation. Ersättning för beredskap utges då inte för den tiden eller för avrundad tid enligt AB § 20 mom. 2.

Mom. 6 Ersättning för restid och reskostnader i samband med beredskap

När beredskap bryts och arbetstagaren ska inställa sig på anvisad arbetsplats ersätts restiden som om den vore aktivt arbete. Restiden ska trots det inte räknas som arbetstid enligt ATL.

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

Allmänt om jour och beredskap

Mom. 7 Lägsta ersättning

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. Om arbete utförts under jour eller beredskap ska de 8 timmarna minskas med antalet utförda arbetstimmar eller avrundad tid enligt AB § 20 mom. 2. Utfyllnad utges alltid med lägsta belopp. Det innebär att utfyllnaden aldrig höjs med 110 procent i de angivna tidpunkterna i momenten 3 respektive 5. Utfyllnaden höjs inte heller när 50 respektive 125 timmar fullgjorts.

Mom. 8 Arbetstagare utan rätt till övertidskompensation

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. 9 När ersättning för jour eller beredskap utges på annat sätt

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.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 10 Möjlighet till lokal avvikelse, om längre beräkningsperiod och högre jouruttag

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

§ 23 Förskjuten arbetstid

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns en bestämmelse som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. För ytterligare information, se inledning av kommentar till AB § 20.

Mom. 1 Förskjuten arbetstid

Bestämmelsen gäller alla arbetstagare och inte enbart traditionell schemapersonal. 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 arbetstidsförläggningen kan bero på att arbetstiden i det egna schemat förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning eller genom byte av schema. Arbetstagare får då arbeta enligt annat schema. Bestämmelsen används både på enstaka arbetspass och vid bestående förändringar av arbetstidsförläggningen.

Vid tillsägelse om ändrad arbetstidsförläggning ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren samtliga arbetspass som ändras.

Arbetsgivaren ska beakta lagstadgad dygns- eller veckovila när arbetstiden förskjuts.

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 övertidssituationen, då arbetsgivare med kort varsel beordrar ändrad arbetstidsförläggning. Gäller den ändrade arbetstidsförläggningen längre tid men varsel lämnas kort tid före ska hänsyn tas till att arbetstagaren under den första tiden av den planerade ändringen av arbetstidsförläggningen kan ha giltiga skäl att inte förskjuta arbetstiden.

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 kl. 13.00–17.00 är ordinarie arbetstid och tiden kl. 17.00–22.00 är förskjuten arbetstid.

Exempel 23:2

dag	*ordinarie arbetstid*	*ändrad arbetstid*
måndag	08.00–17.00	08.00–17.00
tisdag	08.00–17.00	fri
onsdag	fri	fri
torsdag	fri	08.00–17.00
fredag	08.00–17.00	08.00–17.00
lördag	08.00–17.00	08.00–17.00
söndag	08.00–17.00	08.00–17.00

I exemplet beordras arbetstagare att byta fridag 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 fridagsförläggningen i det ”nya schemat” oaktat vad som sägs i föregående stycke.

För att bestämmelsen ska gälla måste tillsägelse lämnas senast dagen före den avsedda ändringen. Lämnas tillsägelse samma dag som tidsförskjutningen ska börja, gäller inte denna bestämmelse 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. Även vid nattpass som startar samma dag som tillsägelse ges men hänförs till efterföljande dygn blir AB § 20 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

dag	*ordinarie arbetstid*	*ändrad arbetstid*
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 i stället för förmiddag med oförändrad fridagsförläggning. På måndagen räknas arbetstiden som infaller mellan kl. 16.00–22.00, med avbrott för eventuell rast, som övertid och ersätts enligt AB § 20. Detta oavsett om arbetstagaren endast arbetat kl. 13.00–22.00 eller även arbetat kl. 07.00–13.00. Observera att en förskjutning enligt detta exempel bör undvikas men kan uppstå genom en oförutsedd händelse. Från tisdag utges tidsförskjutningstillägg enligt denna bestämmelse.

Mom. 2 Ersättningsnivåer vid förskjuten arbetstid

Lämnas tillsägelse 14 dagar före den ändrade arbetstidsförläggningen, räknat från tillsägelsedagen, utges inget tillägg vid förskjuten arbetstid. Lämnas tillsägelse senare än 14 dagar före arbetstidsförändringen utges tidsförskjutningstillägget för resterande dagar av de 14, dvs. högst 13 dagar. Tidsförskjutningstillägget utges för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Tidsförskjutningstillägg utges med 2 belopp, ett högre och ett lägre beräknat på procentsats av timlönen (1/165 del av månadslönen). Efter överenskommelse kan ledighet utges i stället för ekonomisk ersättning.

Om överenskommen kompensation i form av ledighet inte har tagits ut och ska ersättas ekonomiskt, exempelvis vid anställningens upphörande, lämnas ersättning med 1/165 av månadslönen per timme.

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 7 första kalenderdagarna räknat från när den förändrade förläggningen träder i kraft, ska tillägget alltid höjas med 50 procent. Utöver tidsförskjutningstillägg kan även tillägg för obekväm arbetstid utges.

Regeln om 14 dagars varsel kan illustreras med följande tabell.

Tillsägelse antal dagar före tidsförskjutningen	14	13	12	11	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	10	11	12	13

Som framgår av tabellen kan tillägget utges i högst 13 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 varseltiden.

Exempel 23:4

Datum	*Ordinarie arbetstid*	*Förskjuten arbetstid*	*Tillsägelse*	*Ersättning*
8 sept	8 – 17	12 - 21	8 sept	1,5 enkel övertid samt 2 h kval,
9 sept	14-22	8-17		Lägre + 50% kl. 8-14
10 sept	8 – 17	fri		
11 sept	14-22	8-17		Lägre + 50% kl. 8-14
12 sept	8 - 17	14-22		Lägre + 50% kl.17.30-22
13 sept	fri	14 - 22		Högre + 50%
14 sept	fri	12 - 22		Högre + 50%
15 sept	8 - 17	12 - 21		Lägre
16 sept	8 - 17	fri		
17 sept	8 - 17	fri		
18 sept	8-17	12 - 21		Lägre
19 sept	fri	12 - 21		Lägre

Rast ordinarie arbetstid kl.12 – 13, rast förskjuten arbetstid kl. 16.30 – 17. 30

Tidsförskjutningstillägg utges vid övergång från en arbetstidsförläggning till en annan. 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 ursprungligt fastställda arbetstiden.

Tidsförskjutningstillägg utges inte för tid som kompenseras med 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 23:5

Dag	*Ordinarie arbetstid*	*Ändrad arbetstid*
måndag	fri	13.00–22.00
tisdag	07.00–12.00	13.00–22.00
onsdag	07.00 – 12.00	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 tidsförskjutningstillägg för överskjutande timmar. Det vill säga samma hantering som för heltidsanställd.

Exempel 23:6

Dag	*Ordinarie arbetstid*	*Ändrad arbetstid*	*Tidsförskjutnings-tillägg*
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	12.00–15.00
fredag	08.00–12.00	10.00–15.00	12.00 – 15.00

Förskjutning av arbetstid innebär att den totala arbetstiden utökats med 5 timmar. Observera att en förskjutning enligt exemplet bör undvikas men kan uppstå till följd av en oförutsedd händelse. Differensen bör jämnas ut inom beräkningsperioden. Förläggning av rast har inte beaktats i exemplet.

Exempel 23:7

Dag		*Ordinarie arbetstid*	*Antal tim*	*Ändrad arbetstid*	*Antal tim*	*Tidsförskjut-ningstillägg*	*Antal tim*
5	tisdag	15.00–21.30	6	07.00–16.45	9,25	07.00–15.00	7,5
6	onsdag	15.00–21.30	6	07.00–17.15	9,75	07.00–15.00	7,5
7	torsdag	fri		07.00–15.30	8,00	07.00–15.30	8,0
8	fredag	15.00–21.30	6	fri			
9	lördag	15.00–21.30	6	fri			
10	söndag	fri		fri			
11	måndag	fri		07.00–15.30	8,00	07.00–10.00	3,0
12	tisdag	15.00–21.30	6	fri			
13	onsdag	fri		07.00–15.30	8,00		
14	torsdag	15.00–21.30	6	07.00–15.30	8,00		
15	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 torsdag att fr.o.m. tisdag (dag 5) t.o.m. fredag (dag 15) påföljande vecka att arbeta enligt annat schema.

Tillsägelse om det nya schemat lämnades på torsdagen och tidsförskjutningstillägg utges t.o.m. dag 13. Fr.o.m. dag 5 t.o.m. dag 13 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 11. För tiden efter kl. 10.00 dag 11 utges

tidsförskjutningstillägg men inte lön eller övertidsersättning 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 tidsförskjutningstillägg.

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 kompenserande vila på eventuella dagarbetspass som direkt ansluter till nattarbetspasset. Kompenserande vila som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid innebär att löneavdrag inte ska göras enligt AB § 13 mom. 8 b).

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 procent för hela nattpasset trots att det förs till tredje dagen.

Exempel 23:8

En heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till 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. Sådan ledighet är utan löneavdrag i de fall den förläggs till ordinarie arbetstid.

Exempel 23:9

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 dagarbetspassen måndag och fredag). Det högre tidsförskjutningstillägget utges för det första nattarbetspasset höjt med 50 procent 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 23:10

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 23:11

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 Personalpool

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

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Möjlighet till lokal avvikelse

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

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

§ 24 Färdtid

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Lärare)

I Centrala och lokala protokollsanteckningar finns en bestämmelse som medger att arbetsgivare kan träffa antingen överenskommelse med enskild eller kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. Det är exempelvis möjligt att komma överens om avvikelse från bestämmelsen om färdtid enligt AB § 24. Arbetsgivare och arbetstagare kan exempelvis komma överens om att ta bort kravet på 50 km för att möjliggöra att bestämmelsen även kan tillämpas vid kortare resor. 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/ mertid/övertid i avtalets eller 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 för inrikes och utrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten. 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 39). Ersättning enligt AB § 20 utges i stället 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.

§ 24

Mom. 1 Färdtid

Under begreppet ”färdas” faller i princip samtliga moment av förflyttning från arbets-/tjänsteställe eller bostad till annan plats (förrättningsplats) där arbete utförs och vice versa. Gångtid från arbetsställe/bostad t.ex. 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.

Exempel 24:2

En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag till fredag kl. 08.00–16.45 har under en kalendervecka 3 tjänsteresor där resan delvis sker utanför ordinarie arbetstid enligt följande.

Måndag	kl. 07.15–08.00 samt kl. 16.45–17.15
Tisdag	kl. 07.00–08.00 samt kl. 16.45–17.20
Onsdag	kl. 06.00–08.00
Torsdag	kl. 16.45–23.00

Färdtiden uppgår till 11 timmar och 5 minuter vilket avrundas till 11,5 timmar. Av dessa ersätts 10 timmar med den lägre färdtidsersättningen och 1,5 timmar med den högre färdtidsersättningen.

Mom. 2 Ersättningsnivåer för färdtid

Färdtiden beräknas med en procentsats på arbetstagarens timlön, 1/165 av arbetstagarens månadslön. Semesterlön och semesterersättning ingår i ersättningen.

Mom. 3 När färdtidsersättning inte utges

Om annan avlöningsförmån utges för tid, som färdtidsersättning enligt bestämmelsen avser att ersätta, i form av 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. Traktamentesersättning enligt kollektivavtalet TRAKT T 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 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 sovplats 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 beräk-

ningen; 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 har rätt till färdtidsersättning under den tid resan varar.

Mom. 4 Försvarlig färdtid och väntetid

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 färdsätt 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.

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Ledighet och lön under ledighet

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 Ledighet under del av kalendermånad

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 Byte av redan påbörjad ledighet mot annan ledighet

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 (FLL) 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 Förutsättningar för lön under ledighet

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 Prövning av rätt till lön under ledighet när arbetstagaren har inkomst från annan arbetsgivare

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 Ledighet i övrigt

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

Bestämmelsen reglerar endast frågan om förmåner vid utbildning av olika slag. Rätten till ledighet vid utbildning regleras i exempelvis studieledighetslagen och i lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare. Sker utbildningen i anställningen är förmånsfrågorna reglerade i AB § 7.

Det är arbetsgivaren som bedömer rätten av förmån vid utbildning. Det är arbetsgivarens uppfattning om huruvida utbildningen är till för påtaglig nytta för arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter som är avgörande för bedömning om förmånen.

Arbetsgivaren prövar i förekommande fall om arbetstagaren får behålla lönen eller del där av. Utifrån arbetsgivarens bedömning om det föreligger ett utbildningsbehov och de ekonomiska resurser som står till förfogande beslutar arbetsgivaren enligt sin policy om inriktning och omfattning av förmånerna. Det är angeläget dels att arbetsgivaren klargör för arbetstagaren att beslutet om ledigheten inte innebär något avgörande om löneförmånerna, dels att arbetsgivarens beslut om löneförmåner under ledigheten och övriga villkor meddelas arbetstagaren så snart som möjligt och under alla omständigheter före ledighetens början (AD 1975 nr 58).

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. I vissa fall kan det även finnas andra kollektivavtal som reglerar bestämmelser avseende beräkning av förmån. Ett exempel på statlig studiestöd är omställningsstudiestöd som införts i syfte att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Arbetstagare har enligt Kompetens- och omställningsavtalet möjlighet att få ytterligare studiestöd. KOM-KR reglerar bestämmelser om studiestöd, beräkning av studiestöd samt bestämmelser om studieledighet då arbetstagaren beviljats studiestöd.

Bestämmelsen reglerar vidare att en deltidsanställd arbetstagare som bedriver studier i större omfattning än anställningens sysselsättningsgrad kan få hel eller del av lön.

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. Villkor om återbetalning bör inte ställas om förmånerna under ledigheten är ringa i förhållande till arbetstagarens lön. 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. Återbetalningsskyldighet vid avslut av anställning bör stå i rimlig proportion till arbetsgivarens kostnader och inte överstiga en period om 5 år efter avslutad utbildning. Av beslut om återbetalningsskyldighet bör framgå om skyldigheten inkluderar inte bara lön utan även eventuellt utgivna resekostnads- och traktamentsersättningar (AD 1991 nr 38).

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Förhållandet mellan lag och kollektivavtal

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),

– årssemester (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 uppehållsanställning, se bilaga U och för arbetstagare med ferielön, se bilaga M.

Mom. 2 Intjänandeår och semesterår

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 Undantag från rätt till semesterledighet

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 Extra semesterdagar och engångsbelopp vid förläggning före eller efter juni–augusti

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 samt ett engångsbelopp. 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 förläggningen har tillkommit på arbetsgivarens begäran. Förläggning av huvudsemester utanför juni–augusti bör i första hand lösas på frivillig väg.

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 en extra semesterdag ska utges, likaså med engångsbeloppet om 5 000 respektive 3 000 kronor. 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.

Finns lokalt kollektivavtal gäller det fortsatt till dess att avtalet sägs upp av lokal part.

Förhandling enligt MBL om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling. Detta innebär att det inte är möjligt att påkalla en förhandling enligt 14 § MBL.

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.

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 1 maj och torsdag är Kristi himmelsfärdsdag.

Semesterperioderna 2 och 3 är förlagda till juni–augusti.

Beräkning av semesterledighet

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

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

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

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

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

Mom. 5 Extra semesterdagar kopplade till ålder

En arbetstagare som under semesteråret har rätt till fler 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.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet)

För arbetstagare som per 2021-12-31 var anställda hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01) och har rätt till arbetstidsförkortning (ATK) tillämpas följande avvikelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01:

Arbetstagare som under intjänandeåret är under 40 år kvalificerar sig för 28 semesterdagar.

Bestämmelsen gäller under förutsättning att ATK inte har lösts in före 2021-12-31.

Mom. 6 Intjänande av semesterlön

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. 14 c), hel eller partiell, räknas in i anställningstiden om lön utges motsvarande lägst 40 procent 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 procent

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

Exempel 27:4

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

Vid beräkning av antalet betalda semesterdagar ska från 365* avräknas 133 dagar

(tiden 16 januari–28 maj) $\frac{232}{365*}$ x 25 = 15,89 vilket höjs till 16 semesterdagar (*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 procent utan lön 15 mars–15 juni och arbetar heltid resten av året. Eftersom arbetstagaren arbetar mindre än 40 procent ska dessa dagar (92) avräknas från 365* vid beräkning av antalet betalda semesterdagar,

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

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

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

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

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

Exempel 27:7

Arbetstagare som börjat anställningen den 27 november och t.ex. har 25 dagars årssemester har rätt till

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

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

För övriga arbetstagare gäller 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 procent, för studier under tiden 1 januari–9 juni. Med stöd av AB § 26 får arbetstagaren behålla 25 procent av lönen. Detta innebär att lön utges med 50 procent 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 Beräkning av semesterledighet

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 sysselsätt-

ningsgrad 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,

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

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

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

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

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

Årssemester 25 dagar

Semesterperiod 1 är förlagd till 2 veckor i maj. I den ena veckan är måndag 1 maj och torsdag är Kristi himmelsfärdsdag.

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

Beräkning av semesterledighet

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

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

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

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

Då fler än 14 semesterdagar men färre än 19 semesterdagar förlagts till perioden juni-augusti får arbetstagaren 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 Beräkning av semesterledighet del av dag

Semesterledighet i timmar omfattar det antal timmar under arbetspasset som arbetstagare är ledig. Kvotberäkning görs alltså inte. Se exempel 27:31–27:32 under mom. 17.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 Förläggning av semesterledighet

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

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

Förläggning av huvudsemester till annan tid än juni–augusti ger enligt mom. 4 i vissa fall rätt till extra semesterdagar. Bestämmelsen har tillkommit för att understryka angelägenheten av att huvudsemestern så långt 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 underrättelse 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. Det handlar då om årets betalda semesterdagar som inte överstiger 20 som arbetsgivaren har rätt att förlägga. Om en arbetstagare själv ansöker om semester över exempelvis jul behöver inte arbetsgivaren underrätta i enlighet med 11 § SemL, utan bara bevilja eller avslå ansökan.

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.

Arbetsgivaren ska förlägga den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till i syfte att ge arbetstagaren vila och rekreation. Utgångspunkten är att all semesterledighet av årssemestern ska förläggas 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.

Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

Av Central protokollsanteckning 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 mom. 9.

Mom. 10 Byte av semesterledighet mot annan ledighet

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 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 (FLL) 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 krävs en bedömning av arbetsgivaren om arbetstagaren ska medges förmån enligt denna bestämmelse under ledigheten. Pågående semesterledighet kan i normalfallet inte bytas mot ledighet för enskild angelägenhet enligt AB § 32.

Mom. 11 Förläggning av semesterledighet i anslutning till fridag

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 Nattarbete

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

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

Årssemester 25 dagar

Arbetstagaren önskar få hela årssemestern förlagd under semesteråret

Semesterperiod 1 är på arbetstagarens begäran förlagd till sportlovet

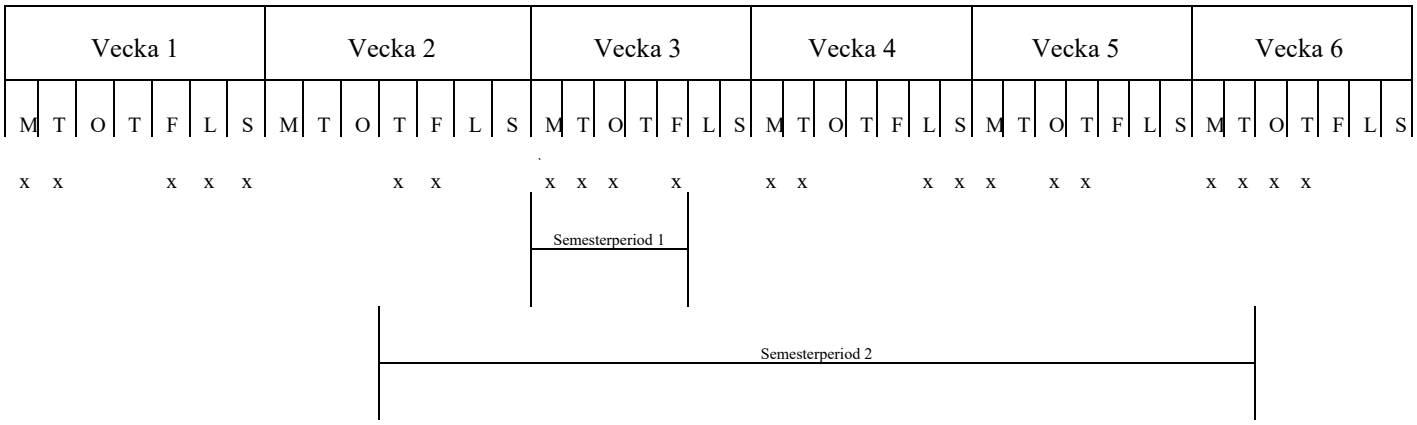
Semesterperiod 2 är förlagd någon gång under perioden juni–augusti

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 förbrukad. 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.



Beräkning av semesterlön

Mom. 13 Påbörjad semester som avbryts

Om det finns synnerliga skäl ur verksamhetssynpunkt är arbetstagaren skyldig att avbryta sin semester och återgå i arbete. Vistas då arbetstagaren på annan ort

ges ersättning för skäliga extra kostnader som har uppkommit i samband med avbrottet.

Anmärkningen innebär att en arbetstagare som beordrats att avbryta sin huvudsemester för att återgå i arbete får en extra semesterdag i kompensation för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt gällande arbetstidsförläggning. Kompensation ges med högst 5 semesterdagar. Dessa extra semesterdagar ska läggas ut under semesteråret och kan inte sparas. Utöver detta får arbetstagaren tillbaka den förlagda semesterdagen. Om arbetstagaren arbetar utöver ordinarie arbetstid den aktuella dagen utgår även ersättning enligt § 20.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om annan kompensation så som exempelvis ekonomisk kompensation.

En arbetstagare som avbryter sin semesterledighet och går in och arbetar på dag som är ledig enligt gällande arbetstidsförläggning omfattas inte av anmärkningen avseende extra semesterdagar. Arbetstagaren ersätts då enligt § 20.

Exempel 27:13

Arbetstagaren avbryter sin huvudsemester för att gå in och arbeta fredag till och med söndag. Arbetstagaren har denna vecka sin arbetstid förlagd måndag till fredag.

Arbetstagaren får tillbaka den förlagda semesterdagen samt en extra semesterdag för arbetet på fredagen.

Arbetstagaren får ersättning enligt § 20 för arbete på lördagen och söndagen eftersom arbetstagaren inte har ordinarie arbete förlagt dessa dagar.

Mom. 14 Beräkning av semesterlön

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 jämställs 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 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 27:14

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 FLL 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 totalförsvarsplikt (högst 60 dagar).

9. Ledighet för svenskundervisning för invandrare.

b) Ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av lönen för heltidsanställning.

Partiell sjukfrånvaro

Exempel 27:15 Insjuknar någon gång mellan den 2 januari–31 december år 1

År 1	År 2	År 3	År 4
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret). Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår). Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.

Exempel 27:16 Insjuknar någon gång mellan den 2 januari–31 december år 1

År 1	År 2	År 3	År 4
Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 % samt mellan 1 juli och 15 juli arbetar 50 % och sjuk 50 %	Arbetar 25 % och sjuk 75 %
180 dagar semesterlönegrundande (insjuknandeåret). Semesterersättning på utbetald lön under resterande året, enligt AB § 27 mom. 6.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår). Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt AB § 27 mom. 6.	Betalda semesterdagar intjänas under tiden 1–15 juli enligt AB § 27 mom. 14 b, eftersom lönen överstiger 40 % av den för heltid gällande lönen. Semesterlönen är då heltidslönen. Semesterersättning på utbetald lön 1 jan–30 juni och 16 juli–31 dec, enligt AB § 27 mom. 6.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt AB § 27 mom. 6.

Exempel 27:17 Oavsett när insjuknandet inträffar

År 1, 2, 3, 4 osv.
Arbetar 50 % och sjuk 50 %
Full årssemester enligt AB § 27 mom. 14 b eftersom lönen överstiger 40 % av den för heltid gällande lönen.

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, flerbarnsfödsel inkluderat, och per förälder. Beräkning av antalet dagar sker kalendariskt, dvs. eventuella fridagar under frånvaroperioden inräknas.

40%-regeln i mom 14 b) är kopplad till kalenderdagslönen och inte hur månadslönen beräknas. Följande exempel belyser detta:

Exempel 27:18

En arbetstagare begär i februari månad partiell föräldraledighet med 70 %. De resterande arbetstimmarna, 12 timmar (30%) förläggs med 4 timmar på torsdag och 8 timmar på fredag. Lön på torsdagen motsvarar 50% av kalenderdagslönen för heltidsanställning, och fredagen 100%. Om utgångspunkten varit månadslönen som motsvarar 30% skulle ingen semester intjänas under ledigheten, men med utgångspunkten arbetade dagar intjänas semester.

Omvänt gäller för partiellt föräldralediga (där 120 dagar har förbrukats) som väljer att vara lediga torsdag eftermiddag och hela fredagen. Torsdagen blir semesterlönegrundande (50%) medan fredagen inte blir det då lön under fredagen är 0. Om arbetstagaren är ledig varje fredag kommer det att påverka årssemestern.

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

Mom. 15 Semesterlön och semesterdagstillägg

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.

För arbetstagare som tillfälligt eller tills vidare 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 minskas 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.

Exempel 27:19

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 under kalenderåret 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 27:20

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 under kalenderåret 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 27:21

365 dagar
Under kalenderåret är arbetstagaren 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.

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 årssemestern eller är sparad.

Exempel 27:22

En arbetstagare har 30 000 kronor i månadslön och har under månaden haft en semesterledighet, som med tillämpning av kvotberäkningen uppgår till 13,32 dagar.

Semesterdagstillägget blir då

0,605 % x 30 000 kr = 181,50

Detta utges för 13,32 dagar, 13,32 x 181,50 = 2 417,58 kronor.

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 23 196 kronor (heltid) per den 1 april 2025. För arbetstagare med arbetstid 30 timmar per vecka (dvs. 75 procent sysselsättningsgrad) och fast kontant månadslön på 16 500 kronor beräknas ett semesterlönetillägg på följande sätt

5,21 % x (0,75 x 23 196 kr – 16 500 kr) = 46,73 kronor per dag.

Om semestern är under tid då arbetstagaren är partiellt ledig 10/40 (dvs. 25 procent av heltid) ska beloppet 46,73 kronor 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

$$\frac{20}{30} \text{ x } 46{,}73 \text{ kr} = 31{,}15 \text{ kronor per dag.}$$

Mom. 16 Semesterersättning

Momentet gäller för arbetstagare som inte har fast kontant lön.

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 x 0,48 % = 12 %,

för 31 dagars årssemester x 0,48 % = 14,88 % och

för 32 dagars årssemester x 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.

Exempel 27:24

Arbetstagaren är 42 år och har varit anställd som vikarie 15 maj–15 juni 2025 med 130 kronor i timlön. Den totala arbetstiden är 160 timmar.

Eftersom timlönen understiger 142,40 kr/tim får arbetstagaren semesterersättning i form av lägsta semesterlön som är 17,10 kronor per arbetad timme och ett tillägg med 2,88 procent av lönen eftersom arbetstagaren har fyllt 40 år.

Arbetstagaren får följande semesterersättning

Lägsta semesterlön	2 736 kr	(160 tim x 17,10 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	599,04 kr	(160 tim x 2,88 % x 130 kr)
Totalt	3 335,04 kr	

Exempel 27:25

Arbetstagaren är 30 år, anställd den 1 januari 2024 – 30 september 2025 och har under intjänandeåret som började den 1 april år 1 tjänat in 25 betalda semesterdagar till det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april 2024 –31 mars 2025 arbetar arbetstagaren 600 timmar och har 125 kronor i timlön.

Under den resterande anställningstiden 1 april 2025 t.o.m. 30 september 2025 arbetar arbetstagaren 300 timmar och har 130 kronor i timlön.

Under juli 2025 tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar. Eftersom lönen (125 kr/tim) under föregående intjänandeår understigit i momentet angivet belopp (142,40 kr/tim) utges i samband med semesterledigheten.

Lägsta semesterlön 8 208 kr ($\frac{20}{25}$ dagar x 600 tim x 17,10 kr)

Exempel 27:26

Arbetstagaren är 52 år, timavlönad och tillsvidareanställd.

Arbetstagaren arbetar 680 timmar per år. Det motsvarar $\frac{680}{52,14}$ = 13 tim/vecka

Arbetstagaren har under intjänandeåret som började den 1 april år 2024 kvalificerat sig för 32 betalda semesterdagar under det påföljande semesteråret.

Under intjänandeåret 1 april–31 mars arbetar arbetstagaren 680 timmar och lönen är 125 kr/tim, vilket är lägre än gränsen för lägsta semesterlön (137,70 kr/tim 2024).

a) Följande semesterår (2025) tar arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar med följande semesterlön

Lägsta semesterlön	7 267,50 kr	($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 17,10 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	1 785 kr	($\frac{20}{32}$ x 680 tim x 3,36 % x 125 kr)
Totalt	9 052,50 kr	

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

Lägsta semesterlön	17,10 kr/tim	
Lägsta semesterlön tillägg	4,20 kr/tim	(3,36 % x 125 kr)
Totalt	21,30 kr/tim	

Detta ska minskas med ersättningen enligt momentets tredje stycke.

Semesterersättning	- 19,20 kr/tim	(15,36 % x 125 kr)
Skillnad	2,10 kr/tim	

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

$\frac{12}{32}$ x 680 tim x 2,10 kr = 535,50 kronor

b) Om arbetstagaren till följd av frånvaro med 65 dagar som inte är semesterlönegrundande under intjänandeåret 1 april år 1–31 mars år 2 endast arbetat 560 timmar och därmed kvalificerat sig för.

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

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

Semesteråret som följer får arbetstagaren ut 20 betalda semesterdagar och får följande semesterlön.

Lägsta semesterlön	7 093,33 kr	($\frac{20}{27}$ x 560 tim x 17,1 kr)
Lägsta semesterlön tillägg	1 742,22 kr	($\frac{20}{27}$ x 560 tim x 3,36 % x 125 kr)
Totalt	8 835,55 kr	

Arbetstagaren väljer att spara de resterande 7 betalda semesterdagarna.

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

$304{,}89\text{kr} \left(\frac{7}{27} \times 560 \text{ tim} \times 2{,}10 \text{ kr} \right)$

Semesterledighet del av dag

Mom. 17 Semesterledighet del av dag

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 innevarade semesterår som semestertimmar. Arbetstagaren väljer att spara 3 semesterdagar och 16 semestertimmar,

$\left(2 \times \frac{40}{5} = 16\right)$

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 procent 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 kronor. Arbetstagaren har rätt till 31 semesterdagar och vill omvandla en semesterdag till timmar.

Omvandlingen ger 3 semestertimmar

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

Semesterlön per timme beräknas på semesterlöneunderlaget från intjänandeåret x 14,88 procent. 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 FLL och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill förlänga sommarledigheten och tar ut 2 semestertimmar per dag de 2 veckorna efter huvudsemestern. Ledigheten omfattar 20 timmar (10 x 2 = 20), omvandling görs av 4 semesterdagar till 24 semestertimmar,

$$4 \times \frac{30}{5} = 24$$

När ledigheten påbörjas utbetalas 4 semesterdagstillägg och efter semestern återstår 4 semestertimmar (24 - 20 = 4).

Exempel 27:31

Arbetstagaren är sjukskriven 25 procent och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill ta ut 2 semestertimmar per dag under en vecka. Ledigheten omfattar 10 timmar (5 x 2 = 10) och omvandling av 2 semesterdagar görs till 16 semestertimmar,

$$2 \times \frac{40}{5} = 16$$

Vid ledigheten utbetalas 2 semesterdagstillägg. Efter ledigheten återstår 6 semestertimmar (16 - 10 = 6).

Sparade timmar får inte överstiga 180. Om semestertimmarna för innevarande semesterår inte förläggs kan arbetstagaren efter överenskommelse med arbetsgivaren få kontant ersättning (på samma sätt som gäller för semesterdag) enligt mom. 5.

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

Exempel 27:32

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.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 Sparande av betald semesterdag

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 30. 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 30 semesterdagar och 180 semestertimmar.

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

Regeln om 30 sparade semesterdagar börjar gälla för berörda arbetstagare inom avtalsområdet för Sveriges Lärare i och med att semesteråret 2020 summeras i början av 2021. Därefter gäller fem års övergångsperiod. De dagar mellan 30–40 som en arbetstagare har sparade efter att semesteråret 2020 är summerat skall med andra ord tas ut inom fem år dvs. senast vid utgången av 2025.

Arbetstagare som vill spara semesterdagar eller vill förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska meddela arbetsgivaren i så god tid att önskemålet kan iakttas när förslag till semesterlista upprättas enligt mom. 9 b).

Det är först när årets semesterdagar är förbrukade som sparade dagar kan tas i anspråk. Den som önskar förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemestern ska därför samtidigt förlägga hela årets semesterledighet.

Om kvotberäkning (semesterkoefficient) får till följd att det går åt fler än innevarande års semesterdagar, utan att arbetstagaren begärt att få ta ut sparade dagar, ska inte sparade dagar tas i anspråk. Om exempelvis en arbetstagare med 25 semesterdagar och semesterkoefficienten 2,00 tar ut hela årssemestern, 13 arbetspass under semesteråret, ska eventuellt sparad semesterdag inte avräknas om inte arbetstagaren begärt att helt eller delvis få ta ut sparade semesterdagar. Begär arbetstagaren semesterledighet med 14 arbetspass under semesteråret tas 3 sparade semesterdagar ut.

Vid uttag av högst 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 14.

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 Betald semesterdag som inte har kunnat läggas ut under semesteråret

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 30. Om sparade semesterdagar skulle överstiga 30 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 Återbetalning av semesterlön

Arbetsgivaren bör ta kontakt med arbetstagaren om sättet för återbetalning av semesterlön.

Beräkning av vad som ska återbetalas ska göras enligt samma principer som vid utbetalning av semesterersättning. Löpande semesterlön är dock den semesterlön som utgavs vid den senaste semesterdagen.

Exempel 27:34

En arbetstagare har fått ut 26 semesterdagar men har enbart rätt till 19,5 vilket avrundas till 20 semesterdagar. Arbetstagarens månadslön var 30 000 kronor när senaste semesterdagen togs ut. Beloppet som ska återbetalas beräknas till

$$6 \times 1{,}40 \times \frac{12 \times 30\,000}{365} + 6 \times 0{,}605\,\% \times 30\,000 = 9\,373{,}93 \text{ kronor}$$

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

$$1{,}40 \text{ x } \frac{12 \text{ x aktuell månadslön}}{365} + 0{,}605 \text{ \% x aktuell månadslön}$$

Aktuell månadslön beräknas utifrån arbetstagarens fasta kontanta lön då anställningen upphör och enligt samma principer som gäller för löpande semesterlön, se kommentar till mom. 15.

För arbetstagare som har rätt till semesterlönetillägg ska även detta ingå i semesterersättningen.

Outtagen semestertimme

För arbetstagare med fast kontant lön beräknas semesterersättning för varje outtagen semestertimme som 1/165 av arbetstagarens fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska deltidsanställds månadslön uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd.

Outtagen semestertimme ersätts endast på detta sätt. Semesterdagstillägg har tidigare betalats ut i samband med att semesterdag omvandlades till timmar.

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

Exempel 27:35

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

$$32 \text{ x } \frac{304}{365} = 26{,}65 \text{ vilket avrundas till 27.}$$

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. Därför har 19 x 1,25 = 23,75 semesterdagar förbrukats.

Årets 27 betalda semesterdagar och de 10 sparade minskas med de 23,75 uttagna semesterdagarna och antalet outtagna betalda semesterdagar är 13,25. Arbetstagaren har dessutom 7,65 outtagna semestertimmar. Vid en månadslön på 25 000 kronor beräknas semesterersättning för de outtagna semesterdagarna på följande sätt

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

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

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

Total semesterersättning blir därför 17 250,64 + 1 159,09 = 18 409,73 kronor.

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 år 2 efter att ha varit anställd sedan den 1 juni år 1. Arbetstagaren har under det gångna intjänandeåret, för tiden 1 juni–31 mars, kvalificerat sig för

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

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

$$14{,}88\ \% \text{ x } 500 \text{ x } \frac{130}{26} = 372 \text{ kronor}$$

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 kronor i timlön. Då anställningen upphör har arbetstagaren rätt till följande semesterersättning

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

14,88 % x 250 x 130 = 4 836 kronor (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).

Total semesterersättning blir därför 1 922 + 4 836 = 6 758 kronor.

Exempel 27:37

En 40-årig arbetstagare är anställd från den 1 maj år 1 t.o.m. den 31 oktober år 2. Under denna tid har arbetstagaren arbetat 940 timmar. Arbetstagarens timlön är den 1 maj år 1–31 mars år 2 110 kronor. Under denna period arbetar arbetstagaren 640 timmar. Den 1 april år 2 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 15,40 kr/tim. Under intjänandeåret som börjar 1 april år 2 har arbetstagaren arbetat 300 timmar.

För perioden 1 maj–31 mars

Antal semesterdagar

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

Lägsta semesterlön per betald semesterdag

$$\frac{(640 \times 15{,}40) + (640 \times 2{,}88\,\% \times 110{,}00)}{29} = 409{,}78 \text{ kronor}$$

Arbetstagaren har fått ut 20 betalda semesterdagar semesterår 1.

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

$$(29 - 21) \times 409{,}78 + (2{,}8 - 1{,}0) \times \frac{409{,}78}{2{,}8} = 3\,541{,}67 \text{ kronor}$$

För intjänandeår 2 som börjar 1 april, 300 x 15,40 + 300 x 2,88 % x 115,00 = 5 613,60 kronor (avser semesterlön som tjänats in under det intjänandeår då anställningen upphör).

Total semesterersättning blir därför 3 541,67 + 5 613,60 = 9 155,27 kronor.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21 Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21 a) ger kommun, region och kommunalförbund möjlighet att genom lokalt kollektivavtal göra avvikelse från hela denna bestämmelse. Utöver lokala kollektivavtal är det i samband med anställningens ingående möjligt att göra enskild överenskommelse med arbetstagaren.

Övriga arbetsgivare som är anslutna till Sobona tillämpar mom. 21 b). För dessa finns alltså möjlighet att utöver lokalt kollektivavtal träffa enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om avvikelser från hela bestämmelsen. Sådan överenskommelse kan träffas såväl vid anställningens ingående som under pågående anställning och kan ensidigt brytas av såväl arbetsgivare som arbetstagare årligen. När under året möjlighet finns att bryta överenskommelsen bestäms vid överenskommelsens ingående.

Protokollsanteckningar till HÖK (gäller samtliga förutom HÖK med Sveriges Lärare)

Även akutsjukhus anslutna till Sobona tillämpar mom. 21 a), vilket framgår av Centrala och lokala protokollsanteckningar, och får enbart avvika från denna bestämmelse med stöd av lokalt kollektivavtal.

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

Om möjligheten till avvikelse utnyttjas får det lokala kollektivavtalet eller den enskilda överenskommelsen inte resultera i sämre förmåner än vad som följer av SemL. Detta innebär bl.a. 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.

Omräkning till timmar bör göras vid varje tillfälle semester tas ut eftersom man då undviker att problem uppstår vid byte mellan tim- och kvotberäknad semester

samt då sysselsättningsgraden varierar över året. I samband med detta utbetalas semesterdagstillägget och semesterlönetillägg för det antal dagar som tas i anspråk.

Beräkning av antal timmar som förbrukas per semesterdag kan ske på olika sätt.

Hur många semestertimmar en semesterdag är värd kan beräknas utifrån arbetstagarens gällande schema genom att antalet arbetstimmar under schemaperioden delas med antalet arbetspass.

Beräkning kan göras enligt följande formel

a/b = c

a = antalet arbetstimmar under schemaperioden

b = antalet arbetspass under schemaperioden

c = antalet semestertimmar/semesterdag

Exempel 27:38

Arbetstagaren har ett 4-veckorsschema med en genomsnittlig veckoarbetstid om 38 tim 15 min. Under schemaperioden har arbetstagaren 17 arbetstillfällen och arbetar både dag- och nattpass.

Arbetstagaren beviljas semester för ett nattpass kl. 21.00–07.00 och ett dagpass kl. 07.00–16.15 (45 min rast).

Varje semesterdag motsvarar 9 timmar (153 (38,25 x 4) delat med 17). Semesterledigheten omfattar 18,5 timmar. Därför förbrukas 2,05 semesterdagar.

Exempel 27:39

Förutsättningar enligt ovan men arbetstagaren har en sysselsättningsgrad på 75 procent och 12 arbetstillfällen under schemaperioden.

Varje semesterdag motsvarar 9,56 timmar (114,75 (38,25 x 4 x 0,75) delat med 12). Semesterledigheten omfattar 18,5 timmar. Därför förbrukas 1,94 semesterdagar.

Alternativt kan beräkning ske utifrån en schablon för varje semesterdag, dvs. varje planerad arbetsdag ges samma värde oavsett hur många timmar som skulle fullgjorts.

Exempel 27:40

Arbetstagaren har ett 4-veckorsschema med en genomsnittlig veckoarbetstid om 38 tim 15 min. Under schemaperioden har arbetstagaren 17 arbetstillfällen och arbetar både dag och natt.

Varje semesterdag motsvarar 9 timmar (153 (38,25 x 4) delat med 17).

Arbetstagaren beviljas semester för ett nattpass kl. 21.00–07.00 och ett dagpass kl. 07.00–16.15 (45 minuters rast).

Arbetstagaren får tillgodoräkna sig 18 timmar och därför förbrukas 2 semesterdagar.

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 varje kalendermånad arbetstagaren utfört sådant arbete under minst 15 arbetsdagar ska semesterledigheten förlängas med 5 tolftedels semesterdag utöver det dagantal som utgår enligt SemL. Med dag under vilken arbete har utförts jämställs 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 27:41

En arbetstagare har enligt avtalet rätt till 25 semesterdagar och har en semesterkoefficient på 1,25. Arbetstagaren har hela året arbetat med radiologiskt arbete och har därför rätt till semesterledighet på 30 dagar. Arbetstagaren vill få ut hela sin semester under året vilket innebär att denne ska vara ledig från 24 arbetspass

$$\frac{30}{1{,}25}$$

De extra semesterdagar som arbetstagaren kan få enligt denna lag utges utöver semesterlagens dagantal och inte utöver avtalets. Arbetstagare som enligt avtalets bestämmelser har rätt till semesterledighet som uppgår till eller överstiger vad lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete anger ska alltså endast få den semesterledighet som avtalet ger.

§ 28 Sjukdom m.m.

Bestämmelsen anger bl.a. vad som ska ingå i underlaget för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) samt kompletteringar till socialförsäkringsbalken (SFB).

SjLL redovisas kortfattat efter kommentaren till denna bestämmelse.

Ledighet

Mom. 1 Rätt till ledighet

Arbetstagare som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada har en avtalsenlig rätt till ledighet så länge arbetsoförmågan 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 eller förebyggande 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. Till arbetslivsinriktad rehabilitering räknas vad som behövs för att arbetstagaren ska kunna få eller behålla ett arbete, se kommentar till mom. 11.

Mom. 2 Intyg

Ledighet på grund av sjukdom mer än 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Vid återinsjuknande ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan fr.o.m. den 8:e dagen i den nya sjukperioden.

Exempel 28:1

Arbetstagaren är sjuk måndag–torsdag och arbetar på fredagen. Arbetstagaren sjukanmäler sig igen på måndagen.

Läkarintyg ska lämnas måndag veckan efter den sista sjukanmälan. Den senare sjuklöneperioden anses vara en fortsättning på den tidigare, men det är en ny sjukperiod eftersom han har arbetat en hel arbetsdag emellan.

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 arbetsoförmågan har denne inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal. För intygen gäller bestämmelser om sekretess, dvs. tystnadsplikt.

Anmälan

Mom. 3 Anmälan

När en arbetstagare inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada, 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 Jour och beredskap vid sjukdom

Av momentet följer att utlagd jour och beredskap anses vara ”arbete” för arbetsgivaren. Detta innebär bl.a. att en sjuklöneperiod kan starta och karensavdrag görs på dag där jour och/eller beredskap är förlagd.

Sjuklön

Mom. 5 Beräkning av sjuklön

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 obekväm arbetstid.

– Jour- och beredskapsersättning.

– Ackordslön.

Exempel 28:2

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 30 000 kronor. Kalenderdagslönen i en 30-dagarsmånad är 1 000 kronor.

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 x 1,40) + (11 x 1,00) = 25 kalenderdagar (§ 17 mom. 3 anm. 2).

Lön utges för 30 - 25 = 5 kalenderdagar med 5 x 1 000 kr	+ 5 000 kr
Sjuklönen (mom. 5) blir 10 x 1,40 x 1 000 kr x 80 %	+ 11 200 kr
Karensavdrag (§17 mom. 4 a)) blir 1 000 kr x 1,40 x 80 %	- 1 120 kr
För de efterföljande 11 kalenderdagarna av sjukperioden blir sjuklönetillägget (§ 28 mom. 6) 11 x 1,00 x 1 000 kr x 10 %	+ 1 100 kr
	16 180 kr

Vid avbruten semester på grund av sjukledighet återgår arbetstagaren till ordinarie arbetstidsförläggning, varvid semesterlön inte längre kvarstår som grund till sjuklön. Detta innebär att sjuklönen ska beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning. Det innebär att schemaläggning alltid behöver finnas som speglar den verkliga arbetstiden, även under semester. Att avbryta semestern för sjukdom innebär även att sedvanligt underlag för sjuklön ska gälla enligt momentet.

Vid annan ledighet än semesterledighet kan såväl 1,40-avdrag som 1,00-avdrag bli aktuellt för att beräkna sjuklön.

Arbetstagare som saknar rätt till sjuklön enligt SjLL kan ändå ha rätt till sjuklön enligt mom. 6–9.

Mom. 6 Sjuklön motsvarande 10 procent av lönebortfallet

Arbetstagare får sjuklön med 10 procent 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.

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får ersättning enligt SFB för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om grund för sjuklön föreligger enligt detta moment. Det kan exempelvis styrkas genom att arbetstagaren uppvisar ett beslut om utbetalning eller intyg från Försäkringskassan. Kan arbetstagare

inte styrka sådan ersättning har arbetsgivaren ingen skyldighet att utge ersättning enligt detta moment.

Avsikten är inte att intyg regelmässigt ska begäras, möjligheten bör användas då det finns anledning att ifrågasätta om arbetstagaren uppbär någon ersättning enligt SFB.

Avtalets definition av sjukperioden överensstämmer med den som finns i SFB.

Med lönebortfall avses utebliven fast kontant lön och timlön enligt § 16.

Exempel 28:3

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 30 000 kronor per månad (kalenderdagslön 1 000 kronor).

Månadslön	+ 30 000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 1 000 kr)	- 14 000 kr
Sjuklön (10 x 1,40 x 1 000 kr x 80 %)	+ 11 200 kr
Karensavdrag (1 000 kr x 1,40 x 80 %)	- 1 120 kr
Lönebortfall (16 x 1,00 x 1 000 kr)	- 16 000 kr
Sjuklönetillägg enligt mom. 6 (16 x 1 000 kr x 10 %)	+ 1 600 kr
	11 680 kr

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 Sjuklön för arbetstagare med lön överstigande 83,33 procent av prisbasbeloppet

Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet (motsvarar ”taket” på 10,0 prisbasbelopp för sjukpenning) vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller medicinsk behandling/rehabilitering får sjuklön som tillsammans med högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivå ger en total kompensationsnivå på ca 77,6 procent av lönebortfallet (72,75 procent vid sjukpenning på fortsättningsnivå).

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får ersättning enligt SFB enligt samma principer som i mom. 6.

Med lönebortfall avses utebliven fast kontant lön och timlön enligt § 16.

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 57 000 kronor per månad (kalenderdagslön 1 900 kronor). Högsta kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivå är 1 250 kronor år 2025.

Månadslön	+ 57 000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 1 900 kr)	- 26 600 kr
Sjuklön (10 x 1,40 x 1 900 kr x 80 %)	+ 21 280 kr
Karensavdrag (1 900 kr x 1,40 x 80 %)	- 2 128 kr
Lönebortfall (16 x 1 900 kr)	- 30 400 kr
Sjuklönetillägg mom. 6, (16 x 1 900 kr x 10 %)	+ 3 040 kr
Sjuklön mom. 7, 16 x (1 900 kr x 77,6 % - 1 250 kr)	+ 3 590,40 kr
	25 782,40 kr

Om arbetstagarens ledighet under april i stället är på grund av förebyggande medicinsk behandling (inget karensavdrag) med sjukpenning enligt SFB, blir sjuklönen för de första 14 kalenderdagarna enligt mom. 7 (10 x 1,40 x 1 900 kr) x 77,6 % - högsta beloppet för arbetstidsberäknad sjukpenning på normalnivå.

Mom. 8 När sjuklön inte utges

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.

Om sjuk-/rehabiliteringspenningen minskas av Försäkringskassan ska enligt momentets andra stycke sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Arbetsgivaren har fortsatt ansvar att under anställningstiden bedöma arbetstagarens möjlighet till återgång i sitt vanliga arbete och genomföra lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Om arbetstagaren efter avslutade åtgärder inte har arbetsförmåga får arbetstagaren ingen ytterligare sjuklön och inte heller lön. Detsamma gäller under en eventuell uppsägningstid om arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande för arbete.

Läkarnas specialbestämmelser till AB

I läkarnas specialbestämmelser till AB finns förlängda ledighetsförmåner. En specialistkompetent läkare vid upplåten enhet som är anställd för begränsad tid (s.k. 6-års förordnande) samt AT-läkare med förordnande för viss tid, som varit anställd hos offentlig arbetsgivare under en sammanhängande tid om minst 180 kalenderdagar och vid anställningens slut uppbär förmåner enligt AB § 28, får fortsatta förmåner enligt den bestämmelsen. Detta gäller under den tid som sjukpenning utges i en följd från Försäkringskassan. Har kortare tidsavbrott förekommit i angivna tidsperioder kan arbetsgivaren utge förmåner trots tidsavbrottet.

Mom. 9 Sjuklön för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter

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 procent av lönebortfallet. Vid sjukpenning på fortsättningsnivå utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet.

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

Exempel 28:5

En heltidsanställd arbetstagare blir sjukskriven 5 timmar i veckan. Eftersom arbetsförmågan endast är nedsatt med en åttondel ersätts inte frånvaron av Försäkringskassan. Arbetstagaren får då sjuklön enligt detta moment.

Om arbetstagaren däremot är deltidsanställd, 20.00/40.00, betalar Försäkringskassan en fjärdedels sjukpenning vid 5 timmars sjukskrivning i veckan eftersom arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt med en fjärdedel (en timme per dag).

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 10 Besök inom hälso- och sjukvården med bibehållen lön

Arbetstagare har rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare 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 läkar- eller tandläkarbesöket så börjar sjuklöneperioden att löpa efter besöket.

Momentet är inte tillämpligt under en pågående sjukfrånvaro.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 Arbetslivsinriktad rehabilitering

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering utges ersättning motsvarande 77,6 procent av lönebortfallet på lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet när rehabiliteringspenning utges från Försäkringskassan (motsvarar ”taket” på 10 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 28:6

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.

Sjuklöneperioden är den period som arbetsgivaren betalar sjuklön till arbetstagaren enligt SjLL. Karensavdrag görs under denna period mot sjuklön. Sjuklönen utgör 80 procent 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 28:7

Arbetstagaren är deltidsanställd med 80 procent sysselsättningsgrad. Arbetstiden är 8 timmar per dag 4 dagar i veckan, måndag, tisdag, torsdag och fredag och har därför kalenderdagsfaktor 1,75.

Månadslönen är 24 000 kronor. Kalenderdagslönen i 30-dagars månad är 800 kronor.

Arbetstagaren blir sjuk måndagen den 1 september efter 3 timmars arbete och är sjuk t.o.m. den 5 september. Under sjukperiodens 5 kalenderdagar infaller 4 arbetsdagar.

Vid beräkning av lön omfattas sjukledigheten av AB § 17 mom. 3

$\frac{5,00}{8,00}$ x 1,75 + 3 x 1,75 = 1,09 + 5,25 = 6,34 kalenderdagar.

Lön utges för 30 - 6,34 = 23,66 kalenderdagar.

23,66 kalenderdagar x 800 kr	+ 18 928 kr
Sjuklönen enligt mom. 5 blir	
$\frac{3,00}{8,00}$ x (1,75 x 800 kr) + (3 x 1,75 x 800 kr) x 80 %	+ 3 780 kr
Karensavdraget blir 800 x 1,4 x 80 %	- 896 kr
	21 812 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 karensavdrag och avgränsning av sjuklöneperioden. Detta gäller oavsett om sjukdomsorsaken eller omfattningen är densamma eller inte.

Exempel 28:8

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 karensavdrag till 10 under en 12-månadersperiod, s.k. allmänt högriskskydd. En arbetstagare som omfattas av skyddet får alltså sjuklön från arbetsgivaren utan avdrag 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 karensavdrag.

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 (FLL) reglerar förälders rätt till ledighet från arbetet för vård av barn m.m. Ersättning vid föräldraledighet regleras i socialförsäkringsbalken (SFB). Denna utges framförallt i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. FLL ger även möjlighet till föräldraledighet (hel eller partiell) utan föräldrapenning, en så kallad fristående föräldraledighetsrätt.

Mom. 1 Föräldrapenningtillägg

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får föräldrapenning enligt SFB för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om grund för föräldrapenningtillägg föreligger enligt detta moment. Det kan exempelvis styrkas genom att arbetstagaren uppvisar ett beslut om utbetalning eller intyg från Försäkringskassan. Kan arbetstagare inte styrka sådan ersättning har arbetsgivaren ingen skyldighet att utge föräldrapenningtillägg. Avsikten är inte att intyg regelmässigt ska begäras, möjligheten bör användas då det finns anledning att ifrågasätta om arbetstagaren uppbär någon föräldrapenning.

Ledighet med föräldrapenning för barn som har fyllt 18 månader förutsätter i sig att arbetstagaren ansöker om och beviljas föräldrapenning från Försäkringskassan i motsvarande omfattning. För sådan ledighet kan arbetsgivaren alltid kräva att arbetstagaren styrker sin rätt till ledighet genom att i förväg visa att det finns tillräckligt många ersättningsdagar för den ledighet som ansökan avser och/eller i efterhand visa att den ersättning som ligger till grund för ledigheten har betalats ut.

Om arbetstagaren har tagit ut dagar med föräldrapenningtillägg hos en tidigare arbetsgivare så räknas de av hos den nya arbetsgivaren.

Föräldrapenningtillägg kan enbart utges till förälder eller arbetstagare som tillhör den krets som likställs med förälder enligt 11 kap. 4 § SFB. I den kretsen ingår följande:

- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
- förälders sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, och
- blivande adoptivförälder.

Dagar med föräldrapenningtillägg kan därmed inte överlåtas till annan arbetstagare utifrån en överlåtelse av föräldrapenning som avses i 11 kap. 4 a § SFB. Rätt till föräldrapenningtillägg föreligger inte heller för den som är föräldraledig efter överlåtelse av föräldrapenning enligt samma paragraf.

För barn födda 2013-07-01 eller senare gäller följande

Arbetstagare som sammanhängande har varit anställd i minst 180 kalenderdagar får föräldrapenningtillägg. Föräldrapenningtillägg utbetalas när arbetstagaren har uppnått en sammanhängande anställning av minst 180 dagar. Tillägget kan därmed börja utbetalas under en pågående föräldraledighet. En förutsättning är att föräldrapenning på sjukpenningnivå tas ut av förälder för motsvarande tid.

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 180 kalenderdagar och som längst till dess att barnet är 24 månader. Vid adoption räknas 24 månader från det att den som adopterat barnet fått barnet i sin vård. Arbetstagaren kan dela upp föräldrapenningtillägget på flera ledighetsperioder. Oavsett ledighetens omfattning (hel eller partiell ledighet) räknas samtliga dagar under perioden med föräldraledighet från de 180 kalenderdagar som kan ge föräldrapenningtillägg.

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

Exempel 29:2

En arbetstagare är heltidsanställd och har varit anställd mer än 180 dagar med arbetstid måndag–fredag.

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

Föräldrapenningtillägg motsvarande 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag utbetalas löpande per kalendermånad under högst 180 kalenderdagar på samma sätt som vid sjukdom enligt AB § 28 mom. 6.

För barn födda 2012-07-01–2013-06-30 utbetalas tillägget under högst 150 dagar.

Mom. 2 Föräldralön för arbetstagare med lön överstigande 83,33 procent av prisbasbeloppet

Bestämmelsen innebär att en arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB (motsvarar ”taket” på 10 prisbasbelopp för föräldrapenning), får föräldralön som tillsammans med högsta belopp för föräldrapenning ger ca 77,6 procent 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 dagar per födsel. Endast dagar i föräldra-

ledighetsperioden då föräldrapenning på sjukpenningnivå tas ut av föräldern avräknas från de 270 dagarna med föräldralön. En föräldraledighet som avser 4 veckor hel föräldraledighet men då endast en dag per vecka med föräldrapenning tas ut innebär att totalt 4 dagar ska avräknas från de 270 möjliga dagarna med föräldralön. Beräkningen skiljer sig alltså från den enligt mom. 1. Om båda föräldrarna är anställda hos samma arbetsgivare och har en lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet har de möjlighet att dela på de 270 dagarna. Den föräldern som först är föräldraledig kan avstå från föräldralönen till förmån för att den andra föräldern senare ska kunna få ersättningen. Föräldralön kan börja utbetalas under en pågående föräldraledighet.

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får föräldrapenning enligt SFB enligt samma principer som i mom. 1.

Om arbetstagaren har tagit ut dagar med föräldralön hos en tidigare arbetsgivare så räknas de av hos den nya arbetsgivaren.

Exempel 29:3

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 57 000 kronor dvs. mer än 83,33 procent av prisbasbeloppet och daglönen i en 30-dagarsmånad 1 900 kronor. Ledighet har beviljats under en månad med 30 kalenderdagar enligt följande

a) från måndag vecka 1 till söndag vecka 2 med hel föräldrapenning och

b) från måndag vecka 3 till söndag vecka 3 med halv föräldrapenning.

År 2026 var högsta föräldrapenning 1 259 kronor per dag och halv föräldrapenning 629,50 kronor per dag.

Månadslön utges för 12,5 kalenderdagar x 1 900 kr	+ 23 750 kr
Ersättning (mom. 2)	
a) (1,00 x 1 900 kr x 77,6 % – 1 259 kr) x 14	+ 3 015,60 kr
b) (1,00 x 950 kr x 77,6 % – 629,50 kr) x 7	+ 753,90 kr
	27 519,50 kr

Arbetstagaren får dessutom (14 x 1 259 kr) + (7 x 629,50 kr) = 22 032,50 kronor från Försäkringskassan.

Föräldralön kan enbart utges till förälder eller arbetstagare som tillhör den krets som likställs med förälder enligt 11 kap. 4 § SFB. I den kretsen ingår följande:

- förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
- förälders sambo,
- särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, och
- blivande adoptivförälder.

Dagar med föräldralön kan därmed inte överlåtas till annan arbetstagare utifrån en överlåtelse av föräldrapenning som avses i 11 kap. 4 a § SFB. Rätt till föräldralön föreligger inte heller för den som är föräldraledig efter överlåtelse av föräldrapenning enligt samma paragraf.

Mom. 3 Reducering av föräldrapenningtillägg och föräldralön

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 Rätt till ledighet för besök på barnmorskemottagning

Bestämmelsen ger blivande föräldrar rätt till ledighet för att besöka barnmorskemottagning om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid. Arbetstagaren får då ersättning motsvarande 100 procent av lönen. Detta innebär ingen ovillkorlig rätt att besöka barnmorskemottagning under arbetstid. Omständigheterna ska vara sådana att besök under annan tid inte är möjligt.

Mom. 5 Avvikelse från föräldraledighetslagen

Momentet innebär att varseltiden på 2 månader för arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt FLL har ersatts med andra varseltider.

Enligt mom. 5 a) gäller en varseltid på 3 månader. Denna varseltid gäller året runt förutom då arbetsgivaren beslutat att tillämpa mom. 5 b) för föräldraledighet under perioden juni - augusti.

Mom. 5 b) anger att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni - augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. Regleringen syftar till att skapa bättre förutsättningar för verksamheter att planera sin bemanning under huvudsemesterperioden. Detta genom att minska risken för att anmälan om föräldraledighet inkommer efter det att semester har meddelats.

För att denna reglering ska gälla krävs att arbetsgivaren begär att få in anmälan om föräldraledighet senast den 1 april. Om arbetsgivaren inte begär detta senast den 15 mars gäller istället regleringen i mom. 5 a) om en framförhållning om minst 3 månader innan ledighetens början.

Exempel 29:4

Arbetsgivaren begär senast den 15 mars att anmälan om föräldraledighet för semesterperioden ska lämnas senast den 1 april.

Arbetstagare som lämnar in ledighetsanmälan senare än den 1 april har i regel inte rätt att vara föräldraledig under perioden juni-augusti eftersom anmälan inte inkommit i tid.

Exempel 29:5

Arbetsgivaren begär inte att anmälan om föräldraledighet under semesterperioden ska inkomma senast den 1 april.

Den 15 april lämnar arbetstagaren anmälan om föräldraledighet för perioden 17 juli – 4 augusti. Mom. 5 a) gäller och anmälan om föräldraledighet har skett minst 3 månader före ledighetens början, vilket är förenligt med momentet.

Om arbetsgivaren väljer att tillämpa mom. 5 b) för perioden juni-augusti gäller inte regleringen i mom. 5 a) samtidigt för dessa månader.

Exempel 29:6

Arbetsgivaren begär senast den 15 mars att anmälan om föräldraledighet under semesterperioden ska lämnas senast den 1 april.

Arbetstagaren lämnar den 1 april in anmälan om föräldraledighet för perioden 1 juni – 30 juni. Eftersom arbetsgivaren senast den 15 mars meddelade att anmälan om föräldraledighet under semesterperioden ska lämnas senast 1 april omfattas ledigheter under perioden av mom. 5 b) och anmälan anses ha inkommit med tillräcklig framförhållning.

Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare än ovan. Med särskilda skäl avses oförutsedda 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 Möjlighet till lokal avvikelse

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

Se även kommentarens avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 1 Anmälan om ledighet

Totalförsvaret består av såväl militär verksamhet (militärt försvar) som civil verksamhet (civilt försvar). Momentet tar sikte på all tjänstgöring som sker i en roll inom totalförsvaret som innebär att arbetstagaren behöver vara ledig från sitt arbete. Momentet innebär vare sig en utökning eller en inskränkning av rätten till ledighet som följer av lag och/eller förordning, utan syftar istället till att skapa ett planeringsutrymme för arbetsgivaren vilket även kan underlätta arbetsgivarens möjligheter att bevilja ledighet i fler fall än där det finns en reglerad ledighetsrätt. I dessa fall gör arbetsgivaren en bedömning om ledighet kan beviljas utifrån verksamhetens och totalförsvarets behov.

Arbetstagaren ska enligt momentet lämna in ansökan om ledighet för tjänstgöring senast tre månader innan ledighetens början. För vissa roller inom totalförsvaret finns det lagstiftning som styr arbetstagarens skyldighet att tjänstgöra samt rätten till ledighet från arbetsgivaren. Ibland kan framförhållningen då behöva vara kortare än tre månader.

Om arbetstagaren får besked om sin tjänstgöring med kortare framförhållning än tre månader innan ledighetens början, exempelvis på grund av en sen inkallelse till repetitionsövning, ska arbetstagaren ansöka om ledighet hos arbetsgivaren utan dröjsmål.

Momentet gäller all tjänstgöring i roller inom totalförsvaret, även för kategorier av personal som inte berörs av mom. 2.

Mom. 2 Ersättning vid viss tjänstgöring

Ersättningen i mom. 2 förutsätter att arbetstagaren får dagpenning enligt Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt/Förordning (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga, Förordning (1997:147) om förmåner till hemvärnssoldater eller Förordning (1994:523) om förmåner till frivilliga. Formen på ersättningen är en utfyllnadsersättning liknande de som finns vid sjukledighet eller föräldraledighet.

Momentet innebär att en arbetstagare som erhåller dagpenning och har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken får ett tillägg som tillsammans med högsta belopp för dagpenning ger 90 procent kompensation av lönebortfallet då dagpenning utges.

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får dagpenning.

Exempel 30:1

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 51 000 kronor dvs. mer än 83,33 procent av prisbasbeloppet och kalenderdagslönen i en 30-dagarsmånad 1 700 kronor. Ledighet har beviljats från måndag vecka 1 till söndag vecka 2, det vill säga 14 dagar.

År 2024 är högsta dagpenningen 1 413 konor per dag.

Månadslön utges för 16 kalenderdagar x 1 700 kr	+ 27 200 kr
Ersättning (mom. 2)	
(1,00 x 1 700 kr x 90 % – 1 413 kr) x 14	+ 1 638 kr
	28 838 kr

Arbetstagaren får dessutom (14 x 1 413 kr) = 19 782 kronor från Försäkringskassan.

Ersättningen till arbetstagaren är begränsad till högst 60 kalenderdagar per år, där samtliga dagar i ledighetsperioden avräknas.

Momentet är uttömmande gällande när ersättning utges, vilket innebär att momentet endast gäller i samband med att dagpenning från Försäkringskassan utbetalas. Ersättning enligt momentet utges därmed inte i samband med att arbetstagaren uppbär andra ersättningar i samband med tjänstgöring inom totalförsvaret, såsom exempelvis dagersättning eller lön.

Anmärkningen är exempel på när dagpenning utges.

§ 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 Rätt till ledighet för offentliga uppdrag

Arbetstagare har rätt att vara ledig för offentliga uppdrag som förtroendevald. Sådana uppdrag kan avse även annan kommun/region än den 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 Lön under ledighet

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 annan region, 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

Bestämmelsen innebär ledighet med bibehållna avlöningsförmåner. Ledighet beviljas för en arbetsdag per ledighetsgrund.

Uppräkningen av grunderna för enskild angelägenhet är uttömmande. Det finns således inga andra situationer då ledighet för enskild angelägenhet beviljas enligt avtalet. Däremot är inte uppräkningen av personkretsen fullständig. Som nära anhörig kan även anses exempelvis familjehemsplacerade barn och personer i föräldrars ställe.

Ersättning för enskild angelägenhet förutsätter att arbetstagaren skulle arbetat den aktuella dagen. Således beviljas i normalfallet inte ledighet för enskild angelägenhet under annan pågående ledighet så som exempelvis semester eller sjukdom.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan även, vid behov, upp till två resdagar med bibehållna avlöningsförmåner beviljas.

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.

Bestämmelsen gäller inte vid barns sjukdom m.m. om arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Uttrycket ”begravning” omfattar jordfästning, gravsättning eller annan begravningsakt av motsvarande slag. Oavsett om begravning omfattar en eller flera dagar beviljas endast en dag med ersättning för enskilda angelägenheter.

För att arbetstagaren ska kunna få behålla lönen vid ledighet för bouppteckning krävs utöver släktskap mellan arbetstagaren och den avlidne som anges, att arbetstagaren är dödsbodelägare eller enligt lag eller förordnande företräder dödsbodelägaren.

Rättigheten till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig regleras i Lagen om ledighet för trängande familjeskäl. Bestämmelsen i § 32 reglerar i vilka situationer arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållna avlöningsförmåner.

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 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 region 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/sakliga skäl 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/regionens 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 arbetsskyldighet under uppsägningstid och avgångsvederlag reglerade i det enskilda anställningsavtalet för företagsledande arbetstagare.

Mom. 1 Tillsvidareanställning

Uppsägningstider enligt mom. 1 a) gäller för kommuner, regioner och kommunalförbund. För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona, gäller i stället mom. 1 b) om inte annat framgår nedan.

Mom. 1 a) 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.

Protokollsanteckningar till HÖK med samtliga arbetstagarorganisationer

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK följer att akutsjukhus anslutna till Sobona ska tillämpa uppsägningstider enligt mom. 1 a) i stället för mom. 1 b), vilket normalt skulle ha gällt för dessa arbetsgivare. Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

Av Centrala och lokala protokollsanteckningar gäller också att arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att mom. 1 a) ska gälla för verksamheten. Beslutet innebär att alla som anställs i verksamheten från och med att beslutet fattats kommer omfattas av mom. 1 a) såtillvida inget annat anges i anställningsavtalet. Redan anställda behåller mom. 1 b) om inte överenskommelse om omreglering av anställningsavtalet sker.

Mom. 2 Ett års uppsägningstid vid arbetsbrist

Den särskilda uppsägningstiden av ett år för arbetstagare med lång anställningstid gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida i fall då förvaltningsorganisationen ändrats eller då arbetsuppgifterna upphört, dvs. arbetsbrist. Om en sådan arbetstagare sägs upp på annan grund gäller däremot de uppsägningstider som anges i mom. 1 eller som följer av LAS.

Det bör observeras att mom. 2 gäller oavsett om mom. 1 a) eller 1 b) gäller för arbetsgivaren.

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 Uppsägningstid för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS)

Åldersgränsen enligt LAS för rätten att kvarstå i en anställning är 69 år sedan den 1 januari 2023.

Arbetsgivaren kan vid valfri tidpunkt avsluta anställningen efter det att arbetstagaren har fyllt 69 år. Det ställs inte krav på att det ska föreligga sakliga skäl enlig LAS. Arbetstagaren har då en uppsägningstid om en månad.

Vid sådan uppsägning ska arbetsgivaren underrätta och varsla enligt 30 § LAS. Reglerna om överläggning gäller.

Arbetsgivaren lämnar ett sedvanligt skriftligt besked om uppsägningen. Arbetsgivaren är inte skyldig att ange besvärshänvisning eller information om företrädesrätt. Skälet till detta är att arbetstagaren inte kan ogiltigförklara en uppsägning som sker på grund av att arbetstagaren har uppnått åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen. Arbetstagaren har inte heller företrädesrätt till återanställning.

Mom. 4 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är möjlig att säga upp med en månads ömsesidig uppsägningstid för såväl arbetsgivare som arbetstagare om inte annat överenskommits. För projektanställning gäller istället 3 månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och en månad vid uppsägning från arbetstagarens sida.

Arbetstagaren kan säga upp sig utan något särskilt skäl men arbetsgivaren måste kunna visa på skäl motsvarande sakliga skäl enligt LAS för att kunna säga upp arbetstagaren. I de fall arbetsgivare har för avsikt att avsluta anställningen ska möjligheten att erbjuda annan anställning under resterande tid undersökas.

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 1 i Specialbestämmelser för läkare.

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

Mom. 5 Formkrav

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. 6 Förkortning av uppsägningstiden

Arbetsgivarens beslut om att medge förkortning av uppsägningstiden fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning eller enligt arbetsgivarens rutiner/delegationsordning.

Mom. 7 Arbetstagare som inte följer uppsägningstiden

Bestämmelsen om avdrag på innestående 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. 8 Besked, underrättelse och varsel

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 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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 Beräkning av särskilda ersättningar och ackordslön under uppsägningstid

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

Parterna har gemensamt utarbetat en kommentar angående frågor om turordning och företrädesrätt. Kommentaren utgör bilaga till Cirkulär 20:23.

Definitioner

Driftsenhet

Med begreppet driftsenhet avses samma sak som i 22 § lagen om anställningsskydd (LAS). Begreppet tar sikte på geografiska förhållanden och avser typiskt sett en byggnad eller flera byggnader inom ett inhägnat område, till exempel en vårdcentral eller en skola. Med driftsenhet kan också avses verksamhet som bedrivs gemensamt och där de ingående byggnaderna ligger i nära geografisk anslutning till varandra. Om flera olika förvaltningar bedriver verksamhet inom en och samma driftsenhet, utgör respektive förvaltningsområde den yttersta gränsen för turordningskretsen inom driftsenheten.

För arbetstagare som arbetar på flera olika arbetsställen får den organisatoriska hemvisten betydelse vid bedömning av vilken driftsenhet arbetstagarna hänförs till om det inte tydligt framgår på annat sätt (till exempel om den huvudsakliga delen av arbetet utförs på en driftsenhet).

Exempel 35:1

Hemtjänstpersonal har typiskt sett en samlingslokal eller motsvarande som utgångspunkt för verksamheten. Saknas sådan får verksamhetens organisatoriska struktur betydelse för begreppet driftsenhet.

Med verksamhetens organisatoriska struktur avses exempelvis att verksamheten bedrivs under samma chef, inom ett visst geografiskt område eller på annat vis anger en organisatorisk samhörighet på så sätt att det får anses utgöra en driftsenhet i avtalets mening.

Förvaltningsområde

Förvaltningsområde är ett organisatoriskt begrepp frikopplat från den politiska nämndstrukturen. Om en arbetsgivare har valt att ha en enda förvaltning men under denna organiserat verksamheten i självständiga verksamhetsområden, så är det dessa verksamhetsområden som utgör förvaltningsområde i avtalets mening.

Ort

Med ort avses samma sak som ortsbegreppet i 22 § LAS så som det definierats i Arbetsdomstolens praxis. Se exempelvis AD 1984 nr 4, AD 1984 nr 59 samt AD 1993 nr 99.

Mom. 1 Turordning

Momentet anger att de frågor om turordning som regleras i bestämmelsen är avvikelser och tillägg till 22 och 29 §§ lagen om anställningsskydd (LAS).

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig, oavsett facklig tillhörighet. För de befattningar som omfattas av turordningen kommer principen ”sist in först ut”, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning, att styra turordningen oavsett facklig tillhörighet. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Med ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs med varandra. Vid bedömning av detta ska inte yrkes-/befattningsbenämning vara avgörande utan det är det faktiska innehållet i de berörda befattningarna som ska jämföras och bedömas. För legitimationsyrken ska, vid indelning utifrån jämförbara arbetsuppgifter, beaktas legitimation/legitimationer, behörighet och specialistexamen.

Arbetstagare med befattningen ”lärare” har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter vid tillämpning av bestämmelsen. Det innebär att samtliga medarbetare med befattningen ”lärare” inom driftsenheten turordnas tillsammans. Inom turordningskretsen upprätthålls kravet på att arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten. Vid den bedömningen ska hänsyn tas till legitimationskrav, behörigheter och specialistkompetens. Se exempel nedan för vägledning.

Hänsyn till den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen kring skälig upplärningstid vid bedömning av tillräckliga kvalifikationer ska beaktas vid bedömningen. Är de befattningar som jämförs sådana att innehavarna efter sådan skälig upplärningstid kan utföra samtliga arbetsuppgifter i de olika befattningarna är de att betrakta som ”i huvudsak jämförbara” i avtalets mening.

Vad som är skälig inlärningstid varierar beroende på vilken befattning som avses och omständigheterna i övrigt. Bland annat har arbetstagarens utbildningsbakgrund, yrkeskvalifikationer, arbetsuppgifternas art och den information och vägledning som arbetstagaren fått av arbetsgivaren betydelse vid bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens praxis är utbildningstid överstigande 6 månader typiskt sett inte att betraktas som skälig och rimlig inlärningstid.

Momentets tredje anmärkning innebär att arbetstagare som har en anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet RiB och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare inte får tillgodoräkna sig den anställningstiden tidsmässigt som arbetstagaren tjänat in enligt RiB i samband med turordning i huvudanställningen enligt HÖK/AB.

Momentet omfattar vidare ett avsteg från reglerna om möjlighet till sammanläggning av driftsenheter i 22 § LAS. Avvikelsen innebär att berörd arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av maximalt tre driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Med berörd arbetstagarorganisation avses sådan kollektivavtalsbärande organisation som har medlemmar som ingår i turordningskretsen.

Om arbetsbristen berör fler än tre driftsenheter får sammanläggning ske med ytterligare driftsenheter upp till närmaste antal som är delbart med tre.

Exempel 35:2

Det råder arbetsbrist på fyra driftsenheter inom förvaltningen på orten. Om sammanläggning begärs kan det läggas till ytterligare högst två driftsenheter. Av totalt sex driftsenheter bildas då två kluster om vardera tre driftsenheter som utgör två separata turordningskretsar.

Sammanläggningen kan avse högst tre driftsenheter inklusive den driftsenhet som är drabbad av arbetsbristen. Begär någon berörd arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 10 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman, beslutar arbetsgivaren om detta.

Arbetstagarorganisationerna måste enas om såväl antalet som vilka specifika driftsenheter som ska läggas samman, annars beslutar arbetsgivaren fritt i frågan om vilka driftsenheter som ska läggas samman. Typiskt sett leder sådan sammanläggning till en ökning av antalet arbetstagare med befattningar som omfattas av övertaligheten.

Arbetstagare som är oorganiserad eller tillhör organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med ingår också i turordningskrets.

Den fjärde anmärkningen till momentet beskriver att för det fall det, efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren, identifieras en turordningskrets som endast består av en person, ska på begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten.

Exempel 35:3

Arbetsgivaren har beslutat om neddragningar i verksamheten som innebär att flera tjänster kommer att försvinna, däribland tjänsten som jurist på stadskontoret. Vid förhandling enligt MBL begär de berörda fackliga organisationerna sammanläggning av driftsenheter. Eftersom de inte lyckats enas om en sammanläggning beslutar arbetsgivaren om sammanläggning av ytterligare två driftsenheter. Därefter konstateras att turordningskretsen för jurister utgörs av enbart en person. Berörd facklig organisation kan då begära sammanläggning av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten i syfte att vidga turordningskretsen.

För det fall det identifierats en enmanskrets i situation där det enbart finns en driftsenhet inom förvaltningen på orten så kan berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, begära sammanläggning av upp till tre driftsenheter inom förvaltningen i arbetsgivarens hela verksamhet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan gemensamt påkalla central parts-gemensam konsultation för vägledning avseende tillämpningen av turordnings-bestämmelsen i AB § 35 mom. 1.

Turordningsexempel

Socialsekreterare

Verksamheten vid en enhet (enhet 1) ska läggas ned och den där bedrivna verksamheten ska istället utföras av en annan enhet (enhet 2) inom ramen för deras befintliga verksamhet.

På enhet 1 arbetar tre socialsekreterare. En med lång anställningstid och två relativt nyanställda. Såväl den enhet som ska avvecklas som den som ska ta över arbetsuppgifterna finns på samma ort och inom samma förvaltning.

Om ingen sammanläggning begärs av någon av de berörda fackliga organisationerna (Akademikerförbundet SSR och Vision) turordnas driftsenheten (enhet 1) för sig, vilket innebär att samtliga socialsekreterare där blir övertaliga.

Om sammanläggning begärs kommer såväl enhet 1 som enhet 2 att ingå i turordningskretsen. I turordningskretsen kommer då att ingå samtliga socialsekreterare på orten och även, om sådana finns, andra befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Det vill säga om det inom turordningskretsen finns någon annan kategori arbetstagare som har arbetsuppgifter som är så likartade att de jämförda grupperna, med beaktande av skälig upplärningstid, kan utföra varandras arbetsuppgifter.

De tre socialsekreterarna och andra arbetstagare med annan jämförbar befattning med kortast anställningstid kommer att bli övertaliga och föremål för omplaceringsutredning.

Undersköterskor

Antalet undersköterskor vid ett äldreboende ska minskas med två personer. Vilka två befattningar som ska bort identifieras av arbetsgivaren. Samtliga undersköterskor på driftsenheten turordnas på samma lista (även oorganiserade).

Om det på orten och inom förvaltningen finns fler driftsenheter där undersköterskor arbetar kan någon av de berörda fackliga organisationerna (det vill säga organisation som har medlem som berörs på den ”ursprungliga” driftsenheten) begära sammanläggning.

Sammanläggning kan ske av högst totalt tre driftsenheter varav en måste vara den där arbetsbristen uppstått. Begärs sammanläggning ska sådan göras i enlighet med vad de fackliga organisationerna enats om. Kan dessa inte enas om ett förslag inom 10 dagar från första förhandlingstillfället bestämmer arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

I detta exempel torde vanligtvis den enda berörda organisationen vara Kommunal och sammanläggning kommer då sannolikt att ske utifrån Kommunals mening.

Samtliga undersköterskor på de utpekade driftsenheterna placeras på en lista utifrån anställningstid och de initialt identifierade övertaliga undersköterskorna kommer att prövas ur kvalifikationssynpunkt mot undersköterskor med kortare anställningstid. Om inga specifika kvalifikationskrav föreligger så kommer de två undersköterskor som har kortast anställningstid i turordningskretsen att bli övertaliga.

Därefter genomför arbetsgivaren en sedvanlig omplaceringsutredning.

Anestesisjuksköterskor

Det råder övertalighet för anestesisjuksköterskor. Legitimerade sjuksköterskor med specialistbevis anestesi ingår i turordningskretsen.

Anestesisjuksköterskor arbetar vid sjukhus X, vilket är det enda sjukhuset på orten. Anestesisjuksköterskor finns inte vid någon annan vårdinrättning på orten.

Den befattning som ska försvinna ur organisationen innehas av den Anestesisjuksköterska som har längst anställningstid.

Turordningskretsen utgörs av driftsenheten (hela sjukhuset). Bedömning ska göras vilka andra specialistsjuksköterskor inom turordningskretsen som eventuellt kan anses ha ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter”. Jämförelse och turordning med sjuksköterskor utan specialisering är dock inte aktuellt, då dessa inte kan utföra anestesisjuksköterskornas arbete utan ytterligare utbildning.

Anestesisjuksköterskan med kortast anställningstid blir berörd av arbetsbristen (om inte annan grupp anses jämförbar och det i denna grupp finns arbetstagare med kortare anställningstid).

Innan uppsägning genomförs omplaceringsutredning på sedvanligt sätt. Anestesisjuksköterskan kommer i omplaceringsfasen att kunna göra anspråk på lediga sjuksköterskebefattningar utifrån begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Fysioterapeut

En fysioterapeut i öppenvården är övertalig. Arbetsbristen drabbar en vårdcentral som ska läggas ned. På orten (och inom samma förvaltningsområde) finns totalt fem vårdcentraler varav fysioterapeuter finns på tre av dessa.

Turordningskretsen utgörs av berörd vårdcentral. Om något av de förbund som har medlemmar på den vårdcentral som ska läggas ned begär sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Om berörda arbetstagarorganisationer enas om vilka enheter som ska läggas samman ska sådan sammanläggning ske på det sätt som beslutats. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren vilka enheter som ska läggas samman. Max tre driftsenheter inom samma ort och förvaltning kan läggas samman.

I exemplet har de tre vårdcentraler där fysioterapeuter finns lagts samman.

Fysioterapeuten med kortast anställningstid blir berörd av arbetsbristen och för det fall den fysioterapeut som fanns på den enhet som är föremål för nedläggning (initialt övertalig) inte är samma person, så erbjuds denne det arbete som innehafts av fysioterapeut som drabbas av arbetsbristen efter genomförd turordning.

Civilingenjör

I kommunhuset arbetar fyra civilingenjörer. Två av dessa tillhör kommunstyrelseförvaltningen och två tillhör fastighetsförvaltningen. Vid tekniska kontoret, som är en egen driftsenhet belägen tre kilometer från kommunhuset (men på samma ort) och tillhörig fastighetsförvaltningen, arbetar ytterligare två civilingenjörer.

En organisationsförändring innebärande att de två civilingenjörsbefattningarna på tekniska kontoret ska tas bort har beslutats.

Om ingen sammanläggning begärs kommer de två initialt berörda civilingenjörerna (oavsett facklig tillhörighet) att ingå i turordningskretsen. Finns det på driftsenheten befattningar som bemannas av andra yrkeskategorier, vars utbildningskrav och arbetsinnehåll är sådant att innehavarna av de två jämförda befattningarna, efter skälig upplärningstid, kan utföra varandras arbetsuppgifter, ska även de ingå i turordningskretsen.

Begärs sammanläggning med kommunhuset kommer även de två civilingenjörerna som arbetar där och tillhör fastighetsförvaltningen att ingå i turordningskretsen. Även andra arbetstagare i befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter i kommunhuset (och som tillhör fastighetsförvaltningen) kommer, om sådana finns, att ingå i turordningskretsen.

De civilingenjörer som tillhör kommunstyrelseförvaltningen berörs inte oaktat sammanläggningen.

Visar det sig vid sammanläggningen att det i kommunhuset finns arbetstagare som kommer ingå i turordningskretsen och som tillhör facklig organisation som inte tidigare varit berörd av arbetsbristen, blir denna organisation förhandlingsberättigad enligt 29 § LAS och har därmed rätt att få inflytande i sammanläggningsfrågan, varvid möjligheten för samtliga arbetstagarorganisationer att enas i sammanläggningsfrågan även ska omfatta den ”nya” organisationen.

I en sådan situation uppkommer en ny tidsfrist om 10 dagar för de fackliga organisationerna att enas i sammanläggningsfrågan.

Lärare 1

På en skola arbetar 25 lärare. På grund av minskat elevunderlag görs en organisationsförändring där antalet tjänster minskas. Minskningen består av en SO-lärartjänst.

Eftersom ”lärare” anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter, består turordningskretsen av samtliga skolans lärare. För lärare tas hänsyn till behörighet och legitimation vid turordning.

De fackliga organisationerna begär sammanläggning av turordningskretsen med två andra skolor (driftsenheter) på orten. Den nya turordningskretsen består nu av samtliga lärare på de tre aktuella skolorna.

Vid turordning visar det sig att den SO-lärare som har kortast anställningstid även har behörighet i SV. En av de andra skolornas lärare som undervisar i SV 100 % har kortare anställningstid än SO-läraren. Eftersom SO-läraren är behörig att undervisa i SV blir läraren i SV övertalig och läraren i SO får befattningen som lärare i SV på den andra skolan.

Lärare 2

På en skola arbetar 40 lärare. På grund av minskat elevunderlag görs en organisationsförändring där antalet tjänster minskar. Minskningen består av tre tjänster med ämneskombinationerna MA/NO, SV/EN respektive SO.

På en annan skola arbetar 22 lärare. På grund av minskat elevunderlag görs även här en organisationsförändring där antalet tjänster minskar. Minskningen består av en tjänst med ämneskombinationen HI/RE.

Eftersom ”lärare” anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter, består turordningskretsarna av samtliga lärare på respektive skola. Eftersom lärare är ett legitimationsyrke tas hänsyn till behörighet och legitimation vid turordning.

I samband med MBL-förhandlingen begär de fackliga organisationerna sammanläggning, där turordningskretsarna på de två skolorna med arbetsbrist slås ihop med varandra samt med ytterligare en skola på orten. Den nya turordningskretsen består av samtliga lärare på de tre skolorna.

I samband med turordning visar det sig att de lärare med kortast anställningstid inom MA/NO, HI/RE samt SO saknar behörighet att undervisa i ytterligare ämnen. Läraren med kortast anställningstid i SV/EN har däremot även behörighet att undervisa i HKK. Läraren med kortast anställningstid i HKK har kortare anställningstid än läraren i SV/EN och arbetar på den tredje skolan (som inte initialt hade en arbetsbristsituation).

Övertaliga blir de lärare med kortast anställningstid som undervisar i MA/NO, HI/RE, SO och HKK. Läraren som idag undervisar i SV/EN förflyttas till den tredje skolan där läraren kommer att undervisa i HKK.

Mom. 2 Undantag vid turordning

Undantag av arbetstagare vid turordning enligt 22 § LAS andra stycket gäller inte.

Mom. 3 Förhandlingsskyldighet

Förhandlingsskyldigheten enligt 29 § LAS föreligger endast mot arbetstagarorganisation som har medlem som omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning, det vill säga arbetstagare som ingår i turordningskretsen. Kretsen av arbetstagarorganisationer som är förhandlingsberättigade kan således påverkas av om sammanläggning begärts. Detta genom att det vid någon av de tillkomna driftsenheterna finns arbetstagare som omfattas av turordningen och som är organiserade i arbetstagarorganisation som inte hade medlem på turordningslistan vid den först identifierade driftsenheten.

Facklig organisation som är förhandlingsberättigad är också berörd facklig organisation i sammanläggningshänseende. Detta medför, beroende på hur sammanläggning initialt beslutats (av fack eller arbetsgivare), att fackens möjlighet till beslut i frågan kan behöva prövas igen under ytterligare en tiodagarsperiod innan beslutanderätten i frågan går över till arbetsgivaren.

Mom. 4 Företrädesrätt

Företrädesrättens innebörd är att arbetstagare, under vissa förutsättningar, har rätt till återanställning. 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 att den företrädesberättigade samtidigt eller i omedelbar anslutning erbjuds annat arbete inom verksamheten, t.ex. det som den andra arbetstagaren lämnar.

Momentet anger att de frågor om företrädesrätt som regleras i bestämmelsen är tillägg till 25 och 27 §§ LAS.

Enligt punkt a) ger sådana tidsbegränsade anställningar som avses i AB § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b) arbetstagare som uppbär hel ålderspension och mom. 3 c) förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion, inte företräde till återanställning som annars skulle följa av reglerna i 25 § LAS. Arbetstagare som har en anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet RiB och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare får inte tillgodoräkna tiden som intjänats i anställningen som beredskapsbrandman vid tillämpning av 25 § LAS. Arbetstagaren kan därför inte hävda att sådan anställning ger denne rätt till erbjudande om ny anställning. Arbetstagaren kan inte heller hävda att denne på grund av sådan anställning har företrädesrätt före annan arbetstagare till ett ledigt arbete. Anställningstiden tillgodoräknas i övrigt enligt LAS.

Punkt b) innebär att reglerna om företrädesrätt i 25 § LAS inte är tillämpliga när det lediga arbetet är ett vikariat (jämför AB § 4 mom. 3 a) som vid anställningens 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.

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. 2 b).

Punkt d) reglerar arbetstagarens skyldighet att anmäla anspråk på företrädesrätt. För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Punkt e) anger att företrädesrätt till återanställning hos regioner gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Motsvarande gäller för övriga arbetsgivare, med skillnaden att företrädesrätten inte är begränsad till den ort där arbetstagaren senast var verksam. Med övriga arbetsgivare avses kommuner samt arbetsgivare som är medlem i Sobona.

Med förvaltningsområde avses ett arbetsrättsligt begrepp som motsvarar ett organisatoriskt område med egen budget, egen chef etc. Vad förvaltningsområde motsvarar inom en kommun beror på hur kommunen valt att organisera sig. Det förekommer att en kommun valt att endast ha *en* enda förvaltning inom kommunen där all verksamhet finns, som till exempel skola, äldreomsorg och teknisk förvaltning. Dessa olika verksamheter som i andra kommuner utgör egna förvaltningar kallas då till exempel för verksamhetsområden men är egentligen vad som i e) menas med förvaltningsområden.

Arbetstagare som skriftligen anmält företrädesrätt har därefter företrädesrätt till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Med befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning avses en vidare bedömning än vid ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” i mom. 1.

Bestämmelsen utformning ska ses som en spegling av de begränsningar som tidigare följde av att varje avtalsområde utgjorde den yttersta gränsen för företrädesrätt. Det är avsett att avgränsa företrädesrätten till arbeten som typiskt sett ligger relativt nära det tidigare arbetet kompetensmässigt och att därigenom

också avgränsa vilka erbjudanden en arbetstagare kan tacka nej till utan att förlora sin företrädesrätt.

Exempelvis har inte en företrädesberättigad sjuksköterska företrädesrätt till ett ledigt arbete som receptionist och sjuksköterskan kan, om ett sådant erbjudande ändå skulle presenteras företrädesrättsvis, tacka nej till detsamma utan att förlora sin företrädesrätt.

När det gäller arbeten med otydliga eller liknande kvalifikationskrav får begreppet inte tolkas för restriktivt. Bedömningen av om arbetet omfattas av företrädesrätt ska avse kvalifikationskraven för arbetet generellt. Bestämmelsen tar enbart sikte på avgränsningen av området där företrädesrätt föreligger, inte huruvida arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den specifika befattningen, den bedömning görs senare på sedvanligt sätt.

Vid bedömning av kvalifikationskraven för lärare vid företrädesrätt till ny anställning ska den företrädesberättigade läraren vara behörig att bedriva undervisning i den uppkomna vakansen.

Mom. 5 Möjlighet till lokal avvikelse

De lokala parterna får träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse.

Se även kommentarens inledande avsnitt om ”Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal”.

Det är möjligt att träffa lokala avtal avseende både turordning och företrädesrätt. Sådana avtal kan exempelvis träffas om andra turordningskretsar, sammanläggning av flera driftsenheter än vad som anges ovan eller lokala definitioner av begreppet ”driftsenhet”.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 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 Definition av personalbostad

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 Överlåtelse och andrahandsuthyrning

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 ursprunglige 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 Uppsägning av hyresavtal

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.

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 Hyresförhållandet vid anställningens upphörande

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 (besittningsskyddsbrytande 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 Arbetstagarens anmälningsskyldighet

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 Biträde i domstol

Bestämmelserna i detta moment gäller enligt första stycket endast i de fall där tredje man vid domstol har krävt skadestånd av en arbetstagare på grund av en händelse som har inträffat under arbetstagarens arbetsutövning. Bestämmelserna kan vara tillämpliga i tvistemål och i brottmål där skadeståndstalan förs av tredje man/målsäganden själv eller, på hennes/hans uppdrag, av åklagare. I det senare

fallet har bestämmelserna bara tillämpning på skadeståndsdelen av målet. I ett rent brottmål är bestämmelserna inte tillämpliga.

Bestämmelserna avser endast arbetsgivarens rätt och skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndsprocess. 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 skadeståndsprocess 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 intervenera i rättegången, t.ex. om målet har betydelse för frågan om arbetsgivarens principalansvar eller regressrätt mot arbetstagaren.

Om arbetsgivaren biträder arbetstagaren betalar arbetsgivaren kostnaderna för arbetstagarens egna vittnen i den mån arbetsgivaren har medgivit att vittnena får kallas.

Enligt momentets andra stycke är arbetsgivaren inte skyldig att biträda en arbetstagare när motstridiga intressen finns mellan arbetstagaren å ena sidan och arbetsgivaren eller annan anställd å andra sidan. Det har t.ex. inte ansetts vara rimligt att arbetsgivaren ska ställas i den situationen att denne måste hävda både att arbetstagaren inte är skadeståndsskyldig därför att ansvaret ligger på arbetsgivaren genom fel eller försummelse hos arbetsledningen och att arbetsgivaren inte har skadeståndsansvar (principalansvar) därför att arbetsledningen inte har begått fel eller försummelse.

Arbetsgivarens skyldighet att biträda arbetstagaren gäller i princip endast vid tingsrätt. För att biträde ska ges även i högre rätt fordras, enligt tredje stycket, att arbetsgivaren har medgivit att arbetstagaren fullföljer talan dit. Har ett medgivande till fullföljd lämnats är arbetsgivaren skyldig att biträda arbetstagaren i den högre instansen och betala arbetstagarens kostnader för egna vittnen, om arbetsgivaren har godkänt att vittnena kallades. Medgivande krävs endast i de fall

det är arbetstagaren som vill fullfölja talan till högre rätt. Har motparten fullföljt till högre rätt gäller bestämmelserna om arbetsgivarens biträde även för handläggningen där.

Bestämmelsen i fjärde stycket om rätt att behålla lön är tillämplig endast om arbetstagaren har ålagts att personligen inställa sig vid domstolen och målet avser skadeståndsansvar för arbetstagaren för händelse, som har inträffat under arbetstagarens arbetsutövning. I andra mål får arbetstagaren yrka ersättning av allmänna medel eller av motparten för förlorad arbetsförtjänst under ledighet utan lön. Rätten att behålla lön gäller endast under den del av den ordinarie arbetstiden som går åt till inställelsen. Till skillnad från vad som gäller enligt mom. 3 nedan utges ingen ersättning för den del av inställelsen som faller utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid. Lön utges inte för tid, då arbetstagaren är avstängd från arbete utan lön enligt AB § 10.

Mom. 3 Rätt till bibehållen lön vid inställelse i domstol

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 övertidsersättning enligt AB § 20 mom. 3 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 Flyttningsersättning

Ersättning utges endast till den som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan inom kommunen/regionen. Bestämmelsen gäller alltså inte för arbetstagare som nyanställs hos arbetsgivaren.

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 AGS-KL

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna och vidmakthålla Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag (AGS-KL) för de anställda. Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är Afa Försäkring.

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 TFA-KL

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna och vidmakthålla Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag (TFA-KL) för de anställda. Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent av årslönesumman.

Försäkringsgivare är Afa Försäkring.

Försäkringen gäller för skador som orsakats av olycksfall i arbetet, arbetssjukdom och färdolycksfall.

TFA-KL ersätter den inkomstförlust och de kostnader som inte ersätts från annat håll, t.ex. från Försäkringskassan. Dessutom kan ersättning för fysiskt och psykiskt lidande (sveda och värk) och vid fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte och men) lämnas.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

TGL-KL

Mom. 4 TGL-KL

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring för de anställda enligt bestämmelserna för TGL-KL. Arbetsgivaren betalar premie till försäkringsgivaren med viss procent på årslönesumman.

Försäkringsgivare är KPA Tjänstepensionsförsäkring AB (publ).

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

Mom. 5 TGL-KL

I undantagsfall kan förekomma att rätt till ersättning enligt grupplivförsäkringen inte finns eller att ersättning utges först efter särskild prövning av KPA Tjänstepensionsförsäkring AB. Det senare är t.ex. fallet för arbetstagare som är kvar i anställningen efter att de fyllt 67 år. För att bedöma om detta moment ska tillämpas, bör i varje enskilt fall besked inhämtas från i första hand KPA Tjänstepensionsförsäkring AB om insänd dödsfallsanmälan medför ersättning på grund av grupplivförsäkringen. Om ersättning enligt grupplivförsäkringen i KPA Tjänstepensionsförsäkring 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

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
33						1,27	1,48	1,69	1,90	2,12	2,33	2,54	2,75	2,96	3,18	3,39
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

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
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
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

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
33						0,90	1,06	1,21	1,36	1,51	1,66	1,81	1,96	2,12	2,27	2,42
34						0,88	1,02	1,17	1,32	1,47	1,61	1,76	1,91	2,05	2,20	2,35
35						0,85	1,00	1,14	1,28	1,42	1,57	1,71	1,85	2,00	2,14	2,28
36						0,83	0,97	1,11	1,25	1,38	1,52	1,66	1,80	1,94	2,08	2,22
37							0,94	1,08	1,21	1,35	1,48	1,62	1,75	1,89	2,02	2,16
38							0,92	1,05	1,18	1,31	1,44	1,57	1,71	1,84	1,97	2,10
39							0,89	1,02	1,15	1,28	1,41	1,53	1,66	1,79	1,92	2,05
40							0,87	1,00	1,12	1,25	1,37	1,50	1,62	1,75	1,87	2,00
41							0,85	0,97	1,09	1,21	1,34	1,46	1,58	1,70	1,82	1,95
42							0,83	0,95	1,07	1,19	1,30	1,42	1,54	1,66	1,78	1,90
43								0,93	1,04	1,16	1,27	1,39	1,51	1,62	1,74	1,86
44								0,90	1,02	1,13	1,25	1,36	1,47	1,59	1,70	1,81
45								0,88	1,00	1,11	1,22	1,33	1,44	1,55	1,66	1,77
46								0,86	0,97	1,08	1,19	1,30	1,41	1,52	1,63	1,73
47								0,85	0,95	1,06	1,17	1,27	1,38	1,48	1,59	1,70
48								0,83	0,93	1,04	1,14	1,25	1,35	1,45	1,56	1,66
49									0,91	1,02	1,12	1,22	1,32	1,42	1,53	1,63
50									0,90	1,00	1,10	1,20	1,30	1,40	1,50	1,60
51									0,88	0,98	1,07	1,17	1,27	1,37	1,47	1,56
52									0,86	0,96	1,05	1,15	1,25	1,34	1,44	1,53
53									0,84	0,94	1,03	1,13	1,22	1,32	1,41	1,50
54									0,83	0,92	1,01	1,11	1,20	1,29	1,38	1,48
55										0,90	1,00	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45
56										0,89	0,98	1,07	1,16	1,25	1,33	1,42
57										0,87	0,96	1,05	1,14	1,22	1,31	1,40
58										0,86	0,94	1,03	1,12	1,20	1,29	1,37
59										0,84	0,93	1,01	1,10	1,18	1,27	1,35
60										0,83	0,91	1,00	1,08	1,16	1,25	1,33
61											0,90	0,98	1,06	1,14	1,22	1,31
62											0,88	0,96	1,04	1,12	1,20	1,29
63											0,87	0,95	1,03	1,11	1,19	1,26
64											0,85	0,93	1,01	1,09	1,17	1,25
65											0,84	0,92	1,00	1,07	1,15	1,23
66											0,83	0,90	0,98	1,06	1,13	1,21

Antal arbets-dagar under perioden	Antal veckor som beräkningsperioden omfattar															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
67												0,89	0,97	1,04	1,11	1,19
68												0,88	0,95	1,02	1,10	1,17
69												0,86	0,94	1,01	1,08	1,15
70												0,85	0,92	1,00	1,07	1,14
71												0,84	0,91	0,98	1,05	1,12
72												0,83	0,90	0,97	1,04	1,11
73													0,89	0,95	1,02	1,09
74													0,87	0,94	1,01	1,08
75													0,86	0,93	1,00	1,06
76													0,85	0,92	0,98	1,05
77													0,84	0,90	0,97	1,03
78													0,83	0,89	0,96	1,02
79														0,88	0,94	1,01
80														0,87	0,93	1,00
81														0,86	0,92	0,98
82														0,85	0,91	0,97
83														0,84	0,90	0,96
84														0,83	0,89	0,95
85															0,88	0,94
86															0,87	0,93
87															0,86	0,91
88															0,85	0,90
89															0,84	0,89
90															0,83	0,88
91																0,87
92																0,86
93																0,86
94																0,85
95																0,84
96																0,83

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Mom. X Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

(a - b) x c = d

a = ursprunglig lön vid heltid
b = ny lön vid heltid
c = ny sysselsättningsgrad
d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Bestämmelsen omfattar 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 i och med omplaceringen får en ny lägre lön. Arbetstagaren får med stöd av bestämmelsen en fördröjd övergång till den nya lönen genom ett lönetillägg som utges de första 6 månaderna efter omplaceringen. Lönetillägget beräknas genom att den ursprungliga fasta kontanta lönen minskas med den nya överenskomna 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).

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om hur övergången mellan den ursprungliga och den nya lönen ska ske som ersätter detta moment.

Exempel 1

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

40 000 - 28 000 = 12 000 kronor

Under de första 6 månaderna utbetalas ett lönetillägg om 12 000 kr varje månad. Därefter upphör lönetillägget. Lönetilläggets storlek påverkas inte av eventuella lönehöjningar som inträffar under perioden.

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 procent sysselsättningsgrad och med en lön på 40 000 kronor till en ny anställning med 50 procent sysselsättningsgrad och med en lön på 15 000 kronor. Då överenskommelse ej kan träffas om annat tillämpar arbetsgivaren bestämmelsen för att fastställa lönetilläggets storlek,

(40 000/1 - 15 000/0,5) x 0,5 = (40 000 - 30 000) x 0,5 = 10 000 x 0,5 = 5 000 kronor

Under 6 månader utbetalas därför ett lönetillägg varje månad på 5 000 kronor.

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