

# Kommentarer till Branschbestämmelser

I LYDELSE 2024-04-01

# Innehåll

Förord.....	3
Kommentar till Branschbestämmelser .....	5
§ 1 Inledning.....	5
§ 2 Tillämpningsområde.....	7
§ 3 Intyg om arbetsförmåga.....	9
§ 4 Anställningsform .....	11
§ 5 Allmänna åligganden.....	17
§ 6 Utbildning m.m. ....	19
§ 7 Bisysslor .....	21
§ 8 Hälsoundersökningar.....	23
§ 9 Avstängning m.m. ....	25
§ 10 Disciplinpåföljd.....	29
§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning .....	35
§ 12 Arbetstid .....	39
§ 13 Flexibel arbetstid .....	51
§ 14 Avlöningsförmåner.....	53
§ 15 Löneform .....	55
§ 16 Beräkning av lön i vissa fall .....	57
§ 17 Samordning .....	67
§ 18 Övertid m.m.....	69
§ 19 Obekväm arbetstid.....	79
§ 20 Jour och beredskap .....	81
§ 21 Förskjuten arbetstid .....	85
§ 22 Färdtid .....	95
§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser.....	99
§ 24 Ledighet för studier .....	101

§ 25 Semester .....	103
§ 26 Sjukdom m.m. ....	129
§ 27 Föräldraledighet.....	139
§ 28 Enskilda angelägenheter.....	143
§ 29 Uppsägningstid m.m.....	145
§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.....	149
§ 31 Turordning och företrädesrätt.....	151
§ 32 Pensioner m.m. ....	155
TABELL ÖVER KALENDERDAGSFAKTORER .....	159
TABELL ÖVER SEMESTERKOEFFICIENTER .....	161



# Förord

Sobona har tagit fram denna kommentar till Branschbestämmelser (BB). Vår förhoppning är att den ska ge vägledning och stöd i arbetsgivarrollen och därigenom underlätta den lokala tillämpningen av avtalet.

Kommentaren är Sobonas ensidiga tolkning av BB. Delar av kommentaren är förvisso ett resultat av dialog med motparterna i samband med avtalsförhandlingarna 2020, 2023 samt 2024 men kommentaren ingår inte i kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor (BÖK/BB).

Kommentaren beskriver de bestämmelser i avtalet vars innebörd bedömts viktig att ytterligare förtydliga antingen i text eller genom exempel.

Kommentaren är gemensam för BÖK/BB Besöksnäring och kulturarv, Fastigheter, Flygplatser samt Vatten och miljö. Detta innebär att branschvisa avvikelser noteras och kommenteras i viss mån. För BÖK/BB Energi samt BÖK/BB Trafik finns separat kommentar.

Då samtliga moment i respektive bestämmelserna inte fullt ut kommenteras behöver kommentaren läsas jämte avtalstexten för att fånga helheten i bestämmelserna.

John Nilsson

Förhandlingschef



# Kommentar till Branschbestämmelser

## § 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.



## § 2 Tillämpningsområde

BB 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.

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

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 BB ska tillämpas förutsatt att det inte föreligger hinder i speciallagstiftning (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning etc.). Finns sådan specialregel tar den över BB 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 BB i bilagorna till BÖK. Dessa bestämmelser gäller för vissa grupper av arbetstagare och ska tillämpas i stället för BB, i de delar de särskilda bestämmelserna innebär avvikelser därifrån.

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

BB gäller inte för VD eller annan arbetstagare med motsvarande funktion som har träffat överenskommelse med arbetsgivaren (annat avtal) om avvikelser helt eller delvis från BB. 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,
- 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.



### § 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 anställningsförhållandet ingås. 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 ingåtts. 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. Intyg om arbetsförmåga sker helt utifrån arbetets särskilda beskaffenhet. Här gör arbetsgivaren en bedömning exempelvis utifrån de särskilda risker som kan vara förenade med anställningen. Inom vissa verksamheter kan det vara mer angeläget att begära intyg.



## § 4 Anställningsform

### Mom. 1 Lag och kollektivavtal

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

### Mom. 2 Provanställning

En tillsvidareanställning kan inledas med en provanställning enligt § 6 LAS.

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.

Provanställning får ske i maximalt sex månader men är möjlig att förlänga om arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro. Provanställningen kan då förlängas maximalt med motsvarande tid som den anställde varit frånvarande. I huvudsak sker detta vid längre tids sjukfrånvaro eller föräldraledighet. Arbetsdomstolen har i en dom (AD 2020 nr 53) fastslagit att det kan vara ett brott mot 16 § Föräldraledighetslagen att inte erbjuda en förlängd provanställning då arbetsgivaren inte har kunnat bedöma arbetstagarens prestationer under pågående provanställning mot bakgrund av omfattande frånvaro (föräldraledighet). Det innebär att arbetsgivare kan vara skyldig att erbjuda en förlängning av provanställningen i samband med att arbetstagaren varit föräldraledig under stora delar av provotiden.

Om provanställning inte utfaller till belåtenhet behöver ”sakliga skäl” inte anges som grund för att fortsatt anställning inte erbjuds vid provanställningens utgång och någon omplaceringsskyldighet finns inte. Om arbetsgivaren inte avser att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning vid provotidens utgång ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg. Om arbetstagen är fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla berört fackförbund som arbetstagaren tillhör.

Det ligger dock i sakens natur att arbetsgivaren noga ska följa den som provanställts och så fort som möjligt bilda sig en uppfattning om arbetstagaren kan räkna med en tillsvidareanställning efter provotiden. Arbetsgivaren bör därför snarast meddela arbetstagaren om arbetstagaren kan räkna med fortsatt anställning eller inte.

En provanställning kan också avbrytas i förtid

Arbetsgivaren ska även här underrätta den anställde och varsla den anställdes fackförbund om detta senast 14 dagar före det att provanställningen ska upphöra. Det krävs inte att fackförbundet har kollektivavtal vilket innebär att varslet även

ska lämnas till icke kollektivavtalsslutande förbund. För den anställda finns inte motsvarande regel om varsel varför denne kan lämna anställningen omedelbart.

### **Mom. 3 Tidsbegränsad anställning**

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

#### **Mom. 3 a)**

Första stycket innehåller en definition av begreppet ”egentligt vikariat”. Det är alltså tillåtet att i sådana fall tidsbegränsa anställningen. Detta gäller även om flera egentliga vikariat följer på varandra enligt Arbetsdomstolen (AD 1977 nr 186 och 1984 nr 66).

Med egentligt vikariat jämställs att en arbetstagare vikarierar på ett vakant arbete tills en annan arbetstagare har börjat arbeta. Tid för sådan tidsbegränsad anställning får alltså bestämmas längst till den tidpunkten. Att denna inte kan anges exakt ligger i sakens natur. I beslutet om att anställa en vikarie liksom i anställningsinformationen enligt 6 c § LAS ska självfallet anges att det rör sig om vikariat. Tiden för sådant vikariat kan med hänsyn till det nyss sagda lämpligen anges exempelvis ”fr.o.m.– t.o.m., dock längst till den tidpunkt då utsedd efterträdare börjar arbeta”.

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

Reglerna i detta moment gäller inte vikariat enligt BB § 5 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 som är anställd för begränsad tid gäller reglerna om besked, underrättelse och varsel enligt 15, 30 och 30 a §§ LAS. Undantag gäller dock bl.a. för vikariat om högst 14 dagar, se kommentar till BB § 29 mom. 8. Företrädesrätt till återanställning intjänas vid tidsbegränsad anställning och ger rätt till återanställning enligt 25 § LAS.

**Mom. 3 b)**

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

Det finns undantag från skyldigheten att lämna besked, underrättelse och varsel om att fortsatt anställning inte kan ges, se kommentar till BB § 29 mom. 8. Undantag från företrädesrätt till återanställning kommenteras i BB § 31 mom. 2 a.

**Mom. 4 Övergång till tillsvidareanställning**

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. Konvertering av vikariat sker därmed snabbare än enligt LAS.

Fortfarande gäller att den sammanlagda anställningstiden beräknas under de senaste 5 åren.

Momentet kompletteras med 2 anmärkningar.

Anmärkning 1 innebär att arbetstagaren har rätt att avstå från en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör då dokumentera överenskommelsen 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 BB som LAS.

Anmärkning 2 innebär ett förtydligande om att konvertering efter 18 månader innebär en anställningstid av mer än 548 anställningsdagar (Se AD 2019 nr. 56).

Observera att i och med ändringar i LAS den 1 oktober 2022 gäller övergångsregler som syftar till att hantera situationen att en arbetstagare har eller har haft en anställning som har ingåtts enligt de tidigare gällande reglerna om allmän visstidsanställning när de nya reglerna om särskild visstidsanställning ska börja tillämpas.

*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 BB § 4 mom. 3. Exempel på sådana fall kan vara inför omorganisation, tidsbegränsat projekt och vid anställning av viss eller vissa arbetstagare, t.ex. efter samråd med arbetsmarknadsmyndighet.

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

## **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.

## **Avvikelser och tillägg från Branschbestämmelser**

### *Avvikelse i BB Besöksnäring och Kulturarv*

Mom. 5 anger att anställda i externt finansierade projekt tillsvidareanställs men ska vid eventuell arbetsbrist turordnas i egen turordningskrets separat från övriga anställda enligt § 31. För att separat turordningskrets ska vara möjlig behöver anställningar som görs in i projektet protokollföras och på förhand stämmas av med berörd arbetstagarorganisation. Saknas lokal arbetstagarorganisation sker avstämning med central arbetstagarorganisation.

### *Studerandeanställning (gäller inte för Kommunal)*

I centrala och lokala protokollsanteckningar framgår att en arbetstagare kan anställas för s.k. studerandeanställning. Den innebär att överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om anställning för begränsad tid. Förutsättningen för denna anställning är att arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning är studier. Arbetstagaren ska studera vid gymnasium eller motsvarande, t.ex. kommunal vuxenutbildning eller folkhögskola, alternativt högre lärosäte såsom universitet, högskola, yrkeshögskola eller motsvarande. Studierna ska bedrivas på som lägst halvtid. Studierna behöver inte ha någon koppling till de arbetsuppgifter som ska utföras. Arbetstagaren ska inför studerandeanställningen visa ett antagnings-besked eller på annat sätt styrka att studier bedrivs. Studierna ska som utgångspunkt bedrivs under hela anställningen. Skulle arbetstagaren efter anställningens ingående avbryta sina studier kvarstår anställningen till dess att anställningen löper ut enligt anställningsavtalet. Studerandeanställning kan tillämpas vid behov av ordinarie arbetskraft givet att förutsättningarna om studier är uppfyllda.

Anställningsformen kan användas antingen intermittent eller för schemalagt arbete under begränsad tid. Studerandeanställning kan ej tillämpas för vikariat. Avtal om studerandeanställning får träffas för en period om högst 6 månader åt gången. Fler perioder av anställning i studerandeanställning kan dock följa efter varandra så länge förutsättningarna för tillämpning av anställningsformen är uppfyllda.

*Avvikelse i bilaga 3, Centrala lokala protokollsanteckningar till BÖK -  
Övergångsregel*

Projektanställningar som påbörjats före 2022-01-01 med stöd i AB 20 övergår inte till en tillsvidareanställning. Det innebär att en anställning med projekt som grund för tidsbegränsningen är fortsatt giltig trots att bestämmelsen om projektanställning inte återfinns i BB. När anställningstiden löpt ut kan anställningen dock inte förlängas som en projektanställning även om projektet skulle fortgå för tid därefter.



## § 5 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 arbetskyldighet omfattar dels vad som framgår av det enskilda anställningsavtalet, dels övriga skyldigheter som är förenade med anställningen. I det enskilda anställningsavtalet kan vissa arbetsuppgifter framhållas eller krav ställas för anställningen, t.ex. att tillhandahålla och använda egen bil i arbetet. Skyldigheter förenade med anställningen är arbetsuppgifter som gäller för den arbetstagarkategori som anställningen avser, t.ex. att medverka i utbildning, handleda praktikanter, introducera nya arbetskamrater eller att bära tjänstedräkt. Arbetsgivaren kan dock inte ensidigt besluta om att ge arbetstagaren nya eller ändrade arbetsuppgifter som innebär så omfattande förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter att denne i realiteten får en annan anställning än tidigare (AD 1979 nr 66, 1980 nr 51, 1983 nr 156 och 1985 nr 6).

Ytterligare exempel på skyldigheter är att göra arbetsresor och att genomgå periodisk hälsoundersökning enligt BB § 8.

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

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

Arbetsgivaren har även rätt att förflytta arbetstagarare inom ramen för arbetstagararens anställningsavtal. Om arbetstagararen motsätter sig en stadigvarande förflyttning krävs att arbetsgivaren ska ha vägande skäl för att genomföra denna. Förflyttningen ska göras utifrån verksamhetens krav och får alltså inte grundas på godtycke. I detta ligger att en avvägning måste göras mellan arbetsgivarens

och arbetstagarens intressen. Förflyttning av en arbetstagare ska föregås av förhandlingar enligt medbestämmandelagen (MBL). Det bör uppmärksammas att avtalsbegreppet ”vägande skäl” har en annan innebörd än begreppet ”saklig grund” i 7 § LAS om uppsägning. Avtalsbegreppet innebär något mindre hårda krav än lagbegreppet. Vid stadigvarande förflyttning behåller arbetstagaren lönen.

## **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 BB. Kollektivavtalet binder under sin giltighetstid även arbetstagare som har lämnat en sådan arbetstagarorganisation. För oorganiserad arbetstagare ingår BB i det enskilda anställningsavtalet genom den överenskommelse som träffas med arbetstagaren. Enligt bestämmelsen i detta moment är arbetstagaren skyldig att följa de ändringar i BB som överenskomms mellan arbetsgivaren och de kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationerna.

## § 6 Utbildning m.m.

Bestämmelsen reglerar arbetstagarens rätt till lön då arbetstagaren i sin anställning deltar i utbildning, kurs, konferens och liknande. 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. BB § 24 reglerar vad som gäller i frågan om lön vid ledighet för studier vid sidan av anställningen.

Enligt § 6 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.

Moment 2 anger att övertidsersättning enligt BB § 18 inte ska utges vid utbildning, kurs eller liknande i anställningen.

För såväl heltids- som deltidsanställd arbetstagare utges kompensation med en timme för varje utbildningstimme utöver det ordinarie arbetsmålet. Det rör sig här om en jämförelse av omfattningen av tiden för utbildning och det ordinarie arbetet. Utgångspunkten är att utbildningstiden ska kompenseras med ledighet men överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren att utbildningstid i stället ersätts med ett belopp motsvarande fyllnadslön enligt BB § 18.

Bestämmelsen om kompensation med en timme för varje utbildningstimme gäller ej vid kurser, konferenser och liknande som tar sikte på att planera, följa upp och utveckla verksamheten. Då är § 18 istället tillämplig i sin helhet, liksom § 21.

### Exempel 6:1

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 inställs kl. 08.00–12.00. I annat fall får arbetstagaren kompensationsledigt med 5 timmar för varje utbildningsdag, vilket blir 25 timmar totalt.

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

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

c) måndag–fredag kl. 09.00–13.00 (4 timmar)

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

### **Exempel 6:2**

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

Utbildning förläggs under en vecka till

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

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

Arbetstagares skyldighet att genomgå utbildning på dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle ha varit fridag regleras i BB § 5.

Moment 3 och 4 anger att det är möjligt att göra lokala avvikelser från bestämmelsen.

### **Avvikelser och tillägg från Branschbestämmelser**

#### *Avvikelse i BB Flygplatser samt BB Vatten och Miljö*

Vid tillfällen då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlags på arbetstagarens fridag utges kompensation för övertidsarbete enligt reglerna i BB § 18.

## § 7 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, exempelvis i samband med utvecklingssamtal informera om skyldigheten och därutöver informera på lämpligt vis.

Något generellt förbud mot bisysslor föreligger inte utan en individuell bedömning ska göras i det enskilda fallet. Arbetsgivare kan förbjuda en bisyssla med stöd av punkterna a)–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 bisysseförbud ”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 7 a) – c) ska förhandlas enligt 11–14 §§ MBL med arbetstagarens fackliga organisation inför beslut.

### Mom. 2 Förtroendeuppdrag m.m. är inte bisyssla

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



## § 8 Hälsundersökningar

### *Periodiska hälsundersökningar*

#### **Mom. 1 Periodiska hälsundersökningar**

Bestämmelsen innebär en skyldighet för vissa arbetstagargrupper att genomgå periodiska hälsundersökningar. 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 hälsundersökningarna. 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 BB § 9 mom. 5 och 6 är tillämpliga även när det gäller periodiska hälsundersökningar. Kostnader för periodiska hälsundersökningar ersätts av arbetsgivaren.

### *Alkohol- och drogtester*

#### **Mom. 2 Alkohol- och drogtester**

Mom. 2 omfattar ej Kommunalförbund.

Bestämmelsen möjliggör för arbetsgivaren att tillämpa alkohol- och drogtester. Tillämpning av slumpmässiga alkohol- och drogtester bör typiskt sett förekomma för verksamheter som måste upprätthålla höga krav på säkerhet och enbart omfatta anställda som skulle kunna utgöra en säkerhetsrisk under alkohol- eller drogpåverkan. Syftet med testerna är då att minimera risken för allvarliga incidenter på arbetsplatsen orsakade av arbetstagarens hälsotillstånd eller alkohol- eller drogpåverkan. Utöver slumpmässiga alkohol- och drogtester kan arbetsgivaren anmoda testning av anställd om det föreligger befogad misstanke om missbruk.

Vid påvisande av förekomst av alkohol- eller droger ska arbetsgivaren väga samman de olika omständigheter som kan föreligga i den enskilde arbetstagarens fall i syfte att överväga om rehabiliteringsutredning behöver inledas. Ett positivt resultat på alkohol- eller drogtest i är normalfallet att betrakta som misskötsamhet såvida det inte finns andra omständigheter som pekar mot att rehabilitering behöver inledas. Om provsvaren indikerar olagliga substanser har arbetsgivaren i regel inte skyldighet att inleda rehabilitering. Om eventuell läkemedelsförskrivning kan ha övergått i beroende ska detta dock vägas in i bedömningen.

Vid införande av slumpmässiga alkohol- och drogtester ska det finnas en framtagen policy. Policyn bör hantera bland annat hur testningen ska gå till, hur resultaten ska hanteras samt konsekvenser för arbetstagare som inte medger att bli testade.

Arbetsgivare ska förhandla enligt 11 § MBL med de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med innan beslut om införande av slumpmässiga alkohol- och drogtester.

Endera part kan begära partsgemensam central konsultation i fråga om att nå samsyn endera gällande policyn eller hur testningen ska gå till. Det krävs inte att lokala parter är överens för att sådan konsultation ska kunna efterfrågas.

### *Övriga hälsoundersökningar*

#### **Mom. 3 Övriga hälsoundersökningar**

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

## § 9 Avstängning m.m.

Avstängning är inte en disciplinär åtgärd (disciplinpåföljd regleras i BB § 10). Avstängning är en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om disciplinpåföljd, uppsägning, avskedande, polis-anmälan, omplacering, förflyttning eller annan åtgärd. Innan beslut fattas om avstängning kan det, om omständigheterna inte är helt klara för bedömning av sannolika skäl, vara nödvändigt att undersöka de faktiska omständigheterna kring en händelse som har inträffat så att beslutet kan grundas på en saklig bedömning.

*Förseelser m.m.*

### Mom. 1 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.

### 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 skäl eller avsked inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än 2 månader innan underrättelse lämnas enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Behövs längre tid för att utreda sakförhållandena kan arbetsgivaren före utgången av de 30 dagarna fatta beslut om fortsatt avstängning. Ett sådant beslut behöver föregås av en förnyad överläggning enligt mom. 7. 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 BB § 5 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. Om skillnaden mellan lön och avlöningsförmåner, se BB § 14.

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. Vid avstängning med innehållna avlöningsförmåner kan den lokala arbetstagarorganisationen begära central konsultation.

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 personliga skäl eller avskedats ska arbetstagaren inte få tillbaka innehållna avlöningsförmåner även om friande laga kraftvunnen dom skulle föreligga.

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 BB § 14 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 för att förhindra att smitta sprids.

Arbetsgivaren kan självständigt besluta om sådan åtgärd om den är nödvändig från skyddssynpunkt även om beslut inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. När väl beslut enligt smittskyddslagen föreligger är arbetstagaren i normalfallet berättigad till smittbärrpenning från Försäkringskassan och ska därför inte längre vara avstängd. Då en arbetstagare har förbjudits att arbeta för att förhindra att smitta sprids, är arbetstagaren inte att anse som ledig från arbetet. Om arbetstagaren kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för 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 BB § 26.

#### **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 BB § 3 och vid periodiska hälsoundersökningar enligt BB § 8 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 avstänga en arbetstagare från arbete om arbetstagaren vägrar att genomgå en beordrad läkarundersökning eller att följa läkares föreskrift om vård eller behandling. Avstängningen medför att arbetstagaren mister samtliga avlöningsförmåner och syftar till att läkarundersökningen genomförs eller att arbetstagaren följer givna vårdföreskrifter.

### **Mom. 7 Överläggningsskyldighet**

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

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

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.

## § 10 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 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 BB, 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 Sobonas förhandlingsordningsavtal § 11 kan den arbetstagarorganisation som ingått kollektivavtalet med arbetsgivaren eller dess lokala arbetstagarorganisation enligt särskilt bemyndigande vid tvist utöva tolkningsföreträde.

Arbetstagarorganisationens uppfattning om förutsättningarna för disciplinåtgärd enligt avtalet gäller då till dess tvisten är slutligt avgjord, se vidare mom. 2 nedan.

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

### 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 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 brutit 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 arbetskyldigheten 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 anställningens, som till exempel uppmärksamhet och synpunkter från medborgare, kunder 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 (LOA gäller endast Kommunalförbund). Enskilda fall av arbetsvägran, som inte har karaktären av stridsåtgärd kan däremot motivera disciplinpåföljd enligt avtalet.

## **Mom. 2 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 tvisteförhandlingen meddelar att tolkningsbesked enligt 33 § MBL åberopas får detta till följd att arbetsgivaren blir förhindrad att tilldela arbetstagaren den skriftliga varningen till dess att tvisten är slutligt avgjord.

Tolkningsbeskedet ska anges skriftligt till arbetsgivaren, se Sobonas förhandlingsordningsavtal § 11. Arbetsgivare som vidhåller sin uppfattning om att en varning är befogad trots tolkningsbeskedet ska påkalla en lokal tvisteförhandling i frågan. Tidsfristen för att begära central förhandling är, oavsett om 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 beräkandet 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. 3 Formkrav**

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



## § 11 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 11:1

Heltidsanställd arbetstagare får tre fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir 25 procent.

### Exempel 11:2

Heltidsanställd arbetstagare får en fjärdedels sjukersättning

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

Den nya sysselsättningsgraden blir då 75 procent.

### Exempel 11:3

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 11:4

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 BB § 11. 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 11:5**

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,

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

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 11:6**

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. Saklig grund anses föreligga på den del av anställningen som arbetstagaren inte kan fullgöra på grund av sjukersättningen. Arbetstagaren kan inte utföra något arbete av betydelse på denna del åt arbetsgivaren.

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



## § 12 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 BB eller i lokala kollektivavtal hanteras enligt Sobonas Förhandlingsordningsavtal, övriga regler i ATL hanteras som tillsynsärende av Arbetsmiljöverket.

Observera att protokollsanteckningar till BÖK i vissa fall innehåller avvikande eller kompletterande arbetstidsbestämmelser. I dessa fall 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 jämföras enligt mom. 3 påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Orden ”i genomsnitt” avser de fall då ordinarie arbetstid förläggs över en längre beräkningsperiod än en vecka.

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

#### *Kompensation för annandag pingst*

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

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

Arbetstagare som beviljats partiell ledighet och har förlagt denna till måndagar och därmed fått en ny semesterkoefficient och kalenderdagsfaktor 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.

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 tidsmåten 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. 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. 00.00–06.00. Kollektivavtalets

definition av natt är kl. 00.00–06.00 vilket framgår av beloppsberäkningen tillhörande traktamentesavtalet TRAKT T.

#### **Exempel 12:1**

Ett arbetspass som är förlagt mellan kl. 16.00–02.45 räknas inte som ett nattpass eftersom kravet på att 3 timmar av den ordinarie arbetstiden ska vara förlagt mellan kl. 00.00–06.00 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 12:2**

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.

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.

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

### **Mom. 3 Aftnar som likställs med helgdagar**

Vid tillämpning av mom. 2 ska påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras 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 BB § 18 om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda och regeln om proportionerlig arbetstid inte har använts.

#### **Mom. 4 Säsonganpassad arbetstid**

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. Säsonganpassad arbetstid ska inte resultera i minskning av den avtalsenliga arbetstiden.

##### **Exempel 12:4**

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 kan anges i schema som ska överenskommas mellan arbetsledningen på arbetsplatsen och företrädare för berörd arbetstagarorganisation.

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

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.

Lokala parter kan träffa kollektivavtal om avvikelser från moment 5. Enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan göras (gäller dock ej för LO-förbunden).

Enskild överenskommelse om avvikelser från mom. 5 innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att arbetstagaren själv får förtroendet att disponera över sin arbetstid. Arbetstagaren följer då inte något schema utan har frihet att förlägga arbetstiden efter eget önskemål. Arbetstiden ska dock anpassas efter verksamhetens behov. För arbetstagare som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid kan arbetstidens omfattning variera beroende på

arbetsuppgifternas karaktär vid varje arbetspass. Överläggningsskyldigheten gäller inte vid överenskommelse enligt ovan. Observera att skyddsreglerna om bland annat dygnsvila och veckovila i arbetstidslagen och BB gäller fullt ut.

### *Avvikelser från ATL*

#### **Mom. 6 Avvikelser från ATL**

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

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

Enligt b) anses studieledighet inte som arbetad tid. 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 i den mån återföring enligt detta moment har skett.

Återföring kan ske då en arbetstagare har tjänat in och tagit ut kompensationsledighet med anledning av övertidsarbete (allmän övertid). Den omfattning av kompensationsledighet som tas ut kan med stöd av detta moment återföras till övertidsjournalen, dvs. dras av från den arbetade övertiden.

Sådan återföring av övertid får ske med maximalt 50 timmar per kalenderår. Intjänande och uttag av kompensationsledighet samt återförande av allmän övertid behöver ske under samma kalenderår.

Detta är en avvikelse från 7 § andra stycket (samt 10 § första stycket) ATL.

Lokal arbetstagarorganisation ska informeras innan återförandet sker.

Enligt d) anses förlängd arbetstid upp till motsvarande heltid inte som mertid enligt ATL. Detta innebär att mertid upp till motsvarande heltid inte ska antecknas enligt 11 § ATL. Ersättning enligt BB § 18 kan dock bli tillämplig i form av fyllnadstid eller övertid om förutsättningarna för detta är uppfyllda.

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 beräkningsperioden för sammanlagd arbetstid om 48 timmar per 7-dagsperiod vara sex månader om beredskap, jourtid eller nödfallsövertid fullgörs.

Enligt i) kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand. Regleringen underlättar bl.a. om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap. Avvikelsen är möjlig under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt om 11 timmar under beräkningsperioden.

Enligt j) 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. 6 j) ska ledighet förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod enligt ATL.

Enligt k) ska arbetsgivaren förhandla innan extra övertid enligt 8 a § ATL tas ut.

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.

## **Gäller från och med 2024-01-01 för Kommunal, Fastighetsanställdas Förbund, Transport samt Seko.**

## **Gäller från och med 2024-10-01 för AkademikerAlliansen och AKV.**

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

Enligt j) ska arbetsgivaren förhandla innan extra övertid enligt 8 a § ATL tas ut.

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.

### **Mom. 7 Dygnsvila**

Momentet reglerar 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.

#### *Oförutsedd händelse*

En arbetstagares dygnsvila kan 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.

Det är den faktiska tiden för avvikelsen som ska kompenseras, vilket innebär att eventuell övertid som avrundas uppåt i ersättnings syfte inte 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.

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. Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila efter en oförutsedd händelse kan arbetstagaren på nytt beordras arbete som innebär en ytterligare avvikelse från dygnsvilan.

### **Exempel 12:3**

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
---------------------	-----------	---------------------

Mån 08-17	17-07 (14 h)	17-20
-----------	--------------	-------

Tis 08-17

Trots den oförutsedda händelsen får arbetstagaren sin dygnsvila på 11 timmar mellan kl. 20 – 07. Kompenserande vila behöver därför inte förläggas.

### **Exempel 12:4**

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
---------------------	-----------	---------------------

Mån 11-20	20-07 (11 h)	23-02
-----------	--------------	-------

Tis 11-20	20-07 (11h)	
-----------	-------------	--

Ons 07-16

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 12:5

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
---------------------	-----------	---------------------

Mån 11-20	20-07 (11 h)	23-02
-----------	--------------	-------

Tis 07-16	16-07 (15 h)	
-----------	--------------	--

Ons 07-16		
-----------	--	--

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.

I anmärkning 3 framgår att, vid uttag av nödfallsövertid som inskränker dygnsvilan ska kompenserande vila förläggas så snart som möjligt, men som senast inom en 14-dagars-period. Den kompenserande vilan ska vara dubbelt så lång som dygnsvilan sammanlagt inskränkts.

### Exempel 12:6

Dygnsbryt 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Nödfallsövertid
---------------------	-----------	-----------------

Mån 07-16	16-07 (14 h)	16-24
-----------	--------------	-------

Tis 07-16	16-07 (14 h)	16-23
-----------	--------------	-------

Ons 07-16	16-07	
-----------	-------	--

Tors 07-16		
------------	--	--

Uttaget av nödfallsövertid innebär att det sker ett fyra timmar långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan mellan måndag och tisdag, samt ett tre timmar långt avbrott mellan tisdag och onsdag. Det innebär att kompenserande vila om 4 + 3 multiplicerat med två ska förläggas tillsammans med 11 timmars dygnsvila (14 + 11). Om kompenserande vila är möjlig att förlägga med den därpå följande dygnsvilan kommer den omfatta torsdag fram till kl 16. Den kompenserande vilan sker utan löneavdrag.

### *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 avvikelser/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. 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.

*Avvikelse i bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar till BÖK Fastigheter (Fastighetsanställdas förbund)*

Mom. 5 ersätts med att arbetstiden ska förläggas enligt schema med högst 9 timmar/dag måndag – fredag. Rastens förläggning ska även framgå. Möjlighet till annan förläggning kan ske efter lokal förhandling

*Avvikelse i bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar till BÖK Vatten och Miljö (Transport och Kommunal avseende anställda vid återvinningsverksamhet) gällande beräkningsperiod*

Den maximala beräkningsperioden som reglerar 16 veckor ersätts med att perioden kan omfatta högst 6 veckor.

*Möjligheter till lokala avvikelser*

### **Mom. 8 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 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) Avvikelseavtal om övertid och extra övertid,
- b) mertid och extra mertid och
- c) nattvila får ha längre giltighetstid än en månad.

Enligt punkterna d) och e) 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. 6 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. 6 a) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll för övrig tid som inte omfattas av 6 a). Det är även möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 6 i) 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 inte är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv vid beredskapsarbete kan ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om veckovila träffas med stöd av BB § 12 mom. 7. Ett sådant lokalt kollektivavtal bör innehålla ett uttryckligt avsteg från 14 § ATL. Innan avtal tecknas måste arbetsgivaren säkerställa att avvikelsen är möjlig också enligt arbetstidsdirektivet. Genom lokalt kollektivavtal kan det så exempelvis vara möjligt att avtala om en beräkningsperiod för veckovila på upp till 14 dagar.

### **Mom. 9 Möjlighet till enskild överenskommelse**

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan enskilda överenskommelser om avsteg från bestämmelsen och ATL göras gällande regeln om rast efter arbete mer än 5 timmar i följd samt byte av rast mot måltidsuppehåll övriga tider än natt. Enskild överenskommelse kan också göras gällande avsteg från mom. 5, förläggning av arbetstid. Detta innebär att den anställde själv får förtroendet att disponera över sin arbetstid. Arbetsgivaren behöver då inte fastställa något schema och den anställde har frihet att förlägga sin arbetstid efter eget önskemål. Arbetstiden ska dock anpassas efter verksamhetens behov. För medarbetare som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid kan exempelvis arbetstidens omfattning variera beroende på arbetsuppgifternas karaktär.

Överenskommelsen bör vara skriftlig och kan träffas för begränsad tid, exempelvis årsvis, eller löpa tills vidare med en uppsägningstid. Det bör också klargöras hur eventuell frånvaro, övertid och mertid ska hanteras.

Momentet gäller inte för Kommunal, Transport, Seko eller Fastighetsanställdas förbund.



## **§ 13 Flexibel arbetstid**

### **Mom. 1 Tillämpning av flexibel arbetstid**

För att en arbetsgivare ska kunna tillämpa flexibel arbetstid inom sin verksamhet krävs att lokalt kollektivavtal har träffats med berörd arbetstagarorganisation.

Det lokala kollektivavtalet ska innehålla uppgifter om avstämningsperiodens längd samt hur stort flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Avstämningsperioden kan exempelvis vara dagflex, veckoflex, månadsflex, kvartalsflex eller årsflex, där begreppen innebär att avstämnning sker per dag, vecka, månad, kvartal eller år.

Vilka yrkesgrupper/arbetsplatser som omfattas och i vilken utsträckning flexibel arbetstid kan tillämpas vid vissa arbetsplatser är inte en kollektivavtalsfråga. Arbetstagarorganisation eller arbetstagare har inte heller någon avtalsenlig rätt att få flexibel arbetstid.

### **Mom. 2 Överläggning**

Arbetsgivaren beslutar för vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning som flexibel arbetstid ska tillämpas efter överläggning med berörd arbetstagarorganisation. Vid behov av förändringar av vilka verksamheter eller yrkesgrupper som ska omfattas av flexibel arbetstid ska en förnyad överläggning ske med berörd lokal arbetstagarorganisation.



## § 14 Avlöningsförmåner

Bestämmelsen ger de grundläggande förutsättningarna för arbetstagares rätt att få avlöningsförmåner. Avlöningsförmåner enligt avtalet utges fr.o.m. första t.o.m. sista anställningsdagen. För tid, då arbetstagaren inte arbetar, utges avlöningsförmåner endast om så anges i avtalet.

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 BB § 16 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 BB §§ 15 och 16 utan även semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt de uppräknade särskilda ersättningarna. De ersättningar som finns under ”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.



## § 15 Löneform

### *Månadslön*

#### **Mom. 1 Månadslön**

Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader ska vara månadsavlönad med fast kontant lön. 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 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 utges timlön.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

#### **Mom. 3 Möjlighet till lokal avvikelse**

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



## § 16 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 beräkna fyllnadslön eller för att kunna göra ett timavdrag enligt mom. 3 anmärkning 3 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 deltid- eller heltidsanställd.

##### **Exempel 16:1**

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

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

##### **Exempel 16:2**

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

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

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 BB § 23 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 16:3**

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

1,40-regeln kan belysas genom följande exempel.

**Exempel 16:4**

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

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

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

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

**Exempel 16:5**

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

**Exempel 16:6**

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

**Exempel 16:7**

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

I anmärkningarna 2–3 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. Det innebär att beräkning av lön vid frånvaro hel månad där arbetsgivaren först betalat sjuklön och där sjukpenning sedan utgetts, ska beräknas både enligt 1,40-regeln och med kalenderdagsprincipen.

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 3.

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.

#### **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 16:8

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.

$$\text{Karensavdrag} = \text{kalenderdagslön} \times 1,4 \times 80\%$$

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

#### Exempel 16:9

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 kr och en arbetstidsförläggning som motsvarar en kvot på 2,2. Den första sjukdagen i sjuklöneperioden infaller under en månad med 30 kalenderdagar.

Kalenderdagslön	833,33 x 30 dgr	=	25 000,00
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	- 1 833,33
Sjuklön	1 833,33 x 80 %	=	1 466,66
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80%	=	- 933,33
Summa		=	23 700,00

#### Exempel 16:10

Arbetstagaren i exemplet har en månadslön på 25 000 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 månaden har 30 kalenderdagar. Arbetstagaren är åter i arbete nästkommande arbetsdag.

Kalenderdagslön	$833,33 \times 30 \text{ dgr}$	=	25 000,00
Sjukfrånvaro 2 timmar	$2/11 \times 833,33 \times 2,2$	=	- 333,33
Sjuklön	$333,33 \times 80 \%$	=	266,67
Karensavdrag	$833,33 \times 1,4 \times 80\% = - 933,33$	=	- 266,67
Summa		=	<u>24 666,67</u>

Sjuklönen är i ovanstående exempel lägre än karensavdraget, vilket innebär att karensavdraget blir 266,67 kr eftersom karensavdraget aldrig kan bli högre än sjuklönen för sjuklöneperioden. Om sjukfrånvaron däremot fortsätter dag två, återstår 666,66 kr ( $933,33 - 266,67$ ) av karensavdraget vilket dras mot sjuklönen för sjuklöneperioden.

### Exempel 16:11

I exemplet har arbetstagaren 130 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	$103 \times 130$	=	13 390,00
(Kalenderdagslön	$13\ 390/30 \text{ dgr}$	=	446,33)
Sjukfrånvaro 9 tim.	$9 \times 130$	=	- 1 170,00
Sjuklön	$1\ 170 \times 80 \%$	=	936,00
Karensavdrag	$446,33 \times 1,4 \times 80\%$	=	- 499,89
Summa		=	<u>12 656,11</u>

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 (436,11 kr).

### Exempel 16:12

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 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.

			<b>Lön</b>	<b>O-tillägg</b>
Lön och särskilda ersättningar			25 000,00	540
Sjukfrånvaro	833,33 x 2,2	=	-1 833,33	- 540
Sjuklön lönedelar	1833,33 x 80%	=	1 467,66	
Sjuklön O-tillägg	540 x 80 %	=		432
Karensavdrag	833,33 x 1,4 x 80%	=	- 933,33	- 432
Summa		=	23 701,00	0

Det totala karensavdraget i denna sjukperiod blir 933,33 kr för lönedelen samt 432 kr för de särskilda ersättningarna. Totalt blir karensavdraget 1 365,33 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 16:13

En arbetstagare med en månadslön på 25 000 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.

	<u>Lördag</u>		<u>Söndag</u>		<u>Måndag</u>
	Lön	Beredskap	Lön	Beredskap	Lön
Lön och beredskap	0	445	0	445	833,33
Sjukfrånvaro	0	- 445		- 445	- 1 166,66
Sjuklön	0	356	0	356	933,33
Karensavdrag totalt	-933,33	- 356			
Karensavdrag	för lördag	- 356	för söndag	- 356	- 577,33

Karensavdraget är 1 289,33 kr (933,33 + 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 577,33 kr (1289,33 – 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 16:14**

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 16:15**

Arbetstagaren har en timlön på 152 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	$((152 \text{ kr} \times 10) + 300 \text{ kr}) \times 80\%$	=	1 456,00
Karensavdrag	$((152 \text{ kr} \times 8) + 248 \text{ kr}) \times 80\%$	=	- 1 171,20
Summa		=	284,80

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

**Exempel 16:16**

Arbetstagaren har en timlön på 152 kr. Arbetspasset är fyra timmar och O-tillägg för passet är totalt 150 kr. Sjukanmälan sker innan passets början.

Sjuklön	$((152 \text{ kr} \times 4) + 150 \text{ kr}) \times 80\%$	=	606,40
Karensavdrag	$((152 \text{ kr} \times 4) + 150 \text{ kr}) \times 80\%$	=	- 606,40
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.

**Mom. 7 Övervägandeprincipen**

Arbetspass som sträcker sig över dygnsgränsen hänförs sig till det dygn där övervägande del av arbetspasset är förlagt vilket får betydelse vid beräkning av exempelvis frånvaro del av arbetspass.

*Möjlighet till lokal avvikelse***Mom. 8 Möjlighet till lokal avvikelse**

Genom lokal överenskommelse kan annan beräkning av lön och avdrag enligt mom. 1-3 tillämpas. 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.

Lokal överenskommelse om avvikelse från mom. 7 innebär att annan tillämpning än övervägandepincipen kan göras, exempelvis att bryta arbetspasset vid midnatt.

Anmärkningen till momentet anger att vid ledighet enligt § 26 ska § 16 mom. 4 punkt a) eller b) tillämpas vid beräkning av karensavdrag. Detta innebär att lokala avtal ska hantera karensavdraget enligt samma beräkningsgrunder som i BB.



## § 17 Samordning

Samordning (minskning) av arbetstagarens avlöningsförmåner och anställningsförmåner regleras i denna bestämmelse. Avlöningsförmåner är definierade i BB § 14. 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 BB § 14) därmed till att avse den del som återstår efter samordning.

I punkt c) avses ersättningar från annan än arbetsgivaren för olycksfall, skada eller sjukdom.

För samordning med arbetsinkomst från annan arbetsgivare, se BB § 23 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), vilken inkluderar Särskild AGS-KL, är alltid undantagna från samordning.

## **Mom. 3 Samordning vid särskild avtalspension**

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

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

## **Mom. 4 Arbetstagarens anmälningskyldighet**

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 §).

## § 18 Övertid m.m.

Av BB § 5 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.

### *Heltid*

#### **Mom. 1 Heltidsanställd arbetstagare**

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

- Arbetstagaren ska vara heltidsanställd.
- Reglerna gäller både för månads- och timavlönade arbetstagare. Särskilda regler gäller för deltidanställd arbetstagare, se mom. 3.
- 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.

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

Observera att övertidsarbetet som huvudregel ska vara beordrat på förhand. Efterhandsgodkännande ska endast förekomma undantagsvis och då bara i de fall där beordrande i förväg inte kunnat ske. Syftet med begreppet beordra är att arbetsgivaren ska ha möjlighet att kontrollera behovet av övertidsarbete och se till att arbete inte utförs på annan tid än ordinarie arbetstid i onödan.

Beordrande i förväg av mer generell innebörd bör inte accepteras, utan beordrandet ska avse viss bestämd arbetsuppgift och arbetet ska utföras på

anvisad tid. I den mån det är möjligt utan att strida mot arbetsgivarens intressen, bör rimliga önskemål från arbetstagarens sida om när arbetet ska utföras accepteras av arbetsgivaren.

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

Meddelande om övertidsarbete ska om möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Om det inte varit möjligt ska meddelande i stället lämnas så snart behovet av övertidsarbetet kan överblickas.

Även om meddelandet lämnas senare än 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut gäller arbetstagarens allmänna skyldighet att arbeta utöver fastställd ordinarie arbetstid.

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

VD eller motsvarande är generellt undantagna från rätt till kompensation för övertidsarbete.

I tredje stycket behandlas specialfallet att en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i den överordnades ställe. I sådana fall utges övertidskompensation endast om den överordnade också har rätt till det.

## **Mom. 2 Enkel och kvalificerad övertid**

Vid tillämpning av bestämmelsen ska partiellt ledig heltidsanställd arbetstagare jämföras med deltidsanställd arbetstagare (AD 1987 nr101).

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

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

Då övertidsarbetet utförts under samma dygn såväl före som efter den ordinarie arbetstiden och det sammanlagda övertidsarbetet uppgår till mer än 2 timmar. Övertidsarbete utöver 2 timmar anses då som kvalificerad övertid.

Av övertidsarbete som pågår från den ordinarie arbetstidens slut ena dagen till den ordinarie arbetstidens början nästa dag är övertidsarbetet under tvåtimmarszonen efter ordinarie arbetstidens slut den första dagen enkel övertid medan resten är kvalificerad övertid.

**Exempel 18:1**

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

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

Arbetstagare som tjänstgör natt vid övergången från sommartid till normalt看 (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 övertidsarbetet vid övertidstillfället ska avrundas till hel eller halv timme räknat från övertidsarbetets början. Den ”extra tid” som uppkommer genom avrundning ska alltid anses förlagd till den sista delen av övertidsarbetet. Övertiden fördelas i ersättningshänseende på enkel respektive kvalificerad övertid allt efter hur övertiden faktiskt har infallit i förhållande till 2-timmarszonerna. Däremot ska den tid som ska registreras i övertidsjournalen enligt arbetstidslagen (ATL) vara den faktiskt fullgjorda arbetstiden.

**Exempel 18:2**

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	15 min enkel övertid
		18.45–20.20	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 övertidsarbete som påbörjas och avslutas före kl. 22.00 under jour och beredskap utges ersättning för faktiskt arbetad tid.

b) Vid övertidsarbete 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 övertidsarbetet.

**Anmärkning**

När övertidsarbete 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 övertidsarbetet påbörjas under samma 30-minutersperiod.

**Exempel 18:3**

ordinarie arbets- tid	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

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

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

Arbetsgivaren kan inte, med stöd av arbetsledningsrätten, kräva att arbetstagaren ska vara kompensationsledig från arbete under ordinarie arbetstid mot sin vilja. Undantag gäller dock för arbetstagare som arbetar dagtid och som beordras att göra ett enda nattpass. Däremot kan arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten motsätta sig att övertidsarbete kompenseras med ledighet.

Slutsatsen blir att varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har någon rätt att ensam avgöra i vilken form övertidskompensation ska utges. Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan framtvunga kompensation i form av kontant ersättning genom att någon av dem motsätter sig kompensation i form av ledighet (AD 1995 nr 112). Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om förutsättning för uttag av övertidskompensation innan övertid beordras.

*Deltid***Mom. 3 Deltidsanställd arbetstagare**

Momentet gäller i sin helhet endast deltidanställd arbetstagare.

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

Enligt tredje stycket finns några undantag från denna huvudregel.

I punkt a) görs undantag för deltidanställd som beordras arbeta på fredag. Med fredag avses, enligt anmärkningen, lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid. I detta undantagsfall anses arbetstiden utförd på kvalificerad övertid och ger rätt till övertidskompensation även om den fastställda arbetstiden för heltid inte fullgjorts. Vid arbete på båda sidor om dygnsgränsen (nattarbetspass) ska nattarbetspasset anses utfört den dag som övervägande delen av arbetstiden

utförs. På det sättet kan konstateras om arbetspasset utförts på fridag eller inte och om fridagen är lör-, sön- eller helgdag som ska kompenseras med kvalificerad övertid.

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

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

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

#### Exempel 18:4

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

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

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

**Exempel 18:5**

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

En ytterligare förutsättning i exemplet ovan är att arbetet som utförs på tisdagen är i ”schema upptagen ordinarie arbetstid”. Avser arbetet på tisdagen inte ett sådant arbetspass utges yllnadslön för 8 timmar och kvalificerad övertid för 2 timmar. Tisdag är fridag som inte är helgdag och arbetstagaren ska efter att ha utfört 8 timmar på fridag kompenseras på samma sätt som heltidsanställd arbetstagare.

**Exempel 18:6**

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

**Exempel 18:7**

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

Nattarbetspassen i exemplen 18:7 a) och b) anses utförda på tisdagen eftersom övervägande delen av arbetstiden infaller på tisdagen. Tisdagen är i a) fridag som inte är helgdag och nattarbetspasset är schemalagd ordinarie arbetstid. I b) har 2 arbetspass utförts på tisdagen. Trots att båda arbetspassen är schemalagd ordinarie arbetstid utges kompensation för övertidsarbete, efter utförda 8 timmar. Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än 2 timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

**Exempel 18:8**

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges för	kompensation utges med
<b>a)</b> måndag    fri	07.00–14.00 (6 tim)	07.00–14.00	yllnadslön
tisdag	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot tisdag)		
<b>b)</b> måndag	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	14.00–21.00 (6 tim)	14.00–21.00    kval. övertid
tisdag    fri			

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

**Exempel 18:9**

ordinarie arbetstid	därutöver beordrat arbete	kompensation utges för	kompensation utges med
<b>a)</b> söndag	07.00–14.00 (6 tim)		
måndag    fri	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	21.00–07.00	yllnadslön
<b>b)</b> fredag	07.00–14.00 (6 tim)	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot lördag)	21.00–07.00    kval. övertid
<b>c)</b> söndag    fri			
måndag	14.00–21.00 (6 tim)	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot måndag)	21.00–23.00 23.00–07.00    yllnadslön kval. övertid
<b>d)</b> fredag    fri			
lördag	14.00–21.00 (6 tim)	21.00–07.00 (10 tim) (natt mot lördag)	21.00–23.00 23.00–07.00    yllnadslön kval. övertid

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

I c) utför arbetstagaren 2 ordinarie arbetspass och på grund av det utges kompensation för övertid när 8 timmar utförts, jämför exempel 18:7 b). Övertiden är kvalificerad då den ligger mer än 2 timmar från arbetstagarens ordinarie arbetstid.

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

#### Exempel 18:10

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

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

### *Timavlönade*

Kompensation för övertidsarbete avseende timavlönade utges

- för arbete som överstiger 8 timmar per dag eller i ett schema längre upptagen ordinarie arbetstid samt
- för arbete som överstiger 165 timmar under en kalendermånad om arbetstagaren arbetat utifrån scheman med olika beräkningsperioder.

#### **Exempel 18:11**

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.

#### **Mom. 4**

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. Med 80 timmar avses värdet av övertidsarbete och inte antalet arbetade timmar. Arbetsgivaren bör eftersträva att förlägga övertid i form av ledighet så nära övertidsarbetet som möjligt.

Inarbetat komptidssaldo som omvandlas till kontant ersättning, exempelvis vid anställningens slut, betalas ut med timlön (1/165 av arbetstagarens månadslön vid heltid) plus semesterersättning.

#### **Mom. 5 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 obekvämlig 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 och inte enskilda arbetstagare var för sig. Beordras heltidsanställd arbetstagare arbeta sådan dag som inarbetats ska arbetstiden betraktas som övertid.

## **Mom. 7 Möjlighet till enskild överenskommelse**

I §§ 18 – 22 framgår att enskild arbetstagare och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för särskilda ersättningar enligt bestämmelsen ersätts på annat sätt. Möjligheten gäller enbart för tjänstemän. Överenskommelsen är uppsägningsbar med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader. För vissa tjänster, oftast chefer och andra arbetstagare som har förtroende att själv förlägga arbetstiden, är överenskommelsen en del av anställningsavtalet. I dessa fall gäller istället att en översyn av överenskommelsen kan initieras av såväl arbetstagare som arbetsgivare om förutsättningarna förändras. Ändrade 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. En årlig översyn, exempelvis i samband med medarbetarsamtal, bör ske.

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. Observera att dessa arbetstagare omfattas av arbetstidslagen (ATL).

### **Avvikelser och tillägg från Branschbestämmelser**

#### *Avvikelse i bilaga 3, Centrala lokala protokollsanteckningar till BÖK*

Arbetstagare som enligt HÖK/AB tidigare medgetts ett maximalt saldo om 200 sparade timmar har under en övergångsperiod fram till 2025-12-31 rätt att bibehålla fler sparade dagar än 80. I möjligaste mån ska överstigande timmar tas ut i ledighet före 2025-12-31. Om så inte har skett, eller överenskommelse har träffats dessförinnan, ska överskjutande timmar betalas ut i kontant ersättning så att saldot inte överstiger 80.

## § 19 Obekväm arbetstid

### 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 fyllnads- eller övertid.

Som huvudregel gäller att endast fullgjord arbetstid ger rätt till ersättning. O-tillägg utges alltså inte under ledighet men ingår i underlaget för sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL), se kommentar till BB § 26 mom. 5. Endast i de fall där det anges särskilt utges O-tillägg vid ledighet, se t.ex. BB § 6.

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.

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-tilläggsstid inom respektive kategori summeras var för sig och avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. Avrundningen sker per kalendermånad.

### Mom. 5 Möjlighet till enskild överenskommelse

I §§ 18 – 22 framgår att enskild arbetstagare och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för särskilda ersättningar enligt bestämmelsen ersätts på annat sätt. Möjligheten gäller enbart för tjänstemän. Överenskommelsen är uppsägningsbar med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader. För vissa tjänster, oftast chefer och andra arbetstagare som har förtroende att själv förlägga arbetstiden, är överenskommelsen en del av anställningsavtalet. I dessa fall gäller istället att en översyn av överenskommelsen kan initieras av såväl arbetstagare som arbetsgivare om förutsättningarna förändras. Ändrade 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. En årlig översyn, exempelvis i samband med medarbetarsamtal, bör ske.

Möjligheten till enskild överenskommelse gäller ej Kommunal, Seko, Transport eller Fastighetsanställdas förbund.

## § 20 Jour och beredskap

### Mom. 1 Definition av jour och beredskap

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. Endast om verksamheten enligt arbetsgivarens bedömning så kräver används jour. 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.

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.

Jour fullgörs på "arbetsstället", vilket är den lokal där arbetstagaren normalt utför sina arbetsuppgifter eller eventuellt särskilt iordningsställd lokal. Beredskap innebär att arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande utanför ordinarie arbetstid 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 inom vilken tid arbetstagaren ska gå i aktivt arbete, om arbetet kan utföras från den plats där denne befinner sig eller om det krävs att arbetstagaren ska inställa sig på arbetsplatsen för att utföra arbetet. Det ska säkerställas att en arbetstagare som under sin beredskap förväntas utföra arbete på distans har de tekniska hjälpmedel som arbetet kräver.

Enligt arbetstidslagen (ATL) ska arbetsgivaren föra anteckningar över jourtid, men däremot inte över beredskapstid.

### Mom. 2 Ersättningsnivåer vid jour och beredskap

Ersättning utges med ett angivet procenttal på arbetstagarens timlön (1/165 del av månadslönen). Uppräkning med 100 procent ska inte ske då det är fråga om utfyllnad (upp till 8 timmar enligt mom. 3). Om arbete utförts under jour eller beredskap ska de

8 timmarna minskas med antalet utförda arbetstimmar. Utfyllnad utges alltid med lägsta belopp. Det innebär att utfyllnaden aldrig höjs med 100 procent i de angivna tidpunkterna i momentet. Utfyllnaden höjs inte heller när 50 respektive 150 timmar fullgjorts.

För aktivt arbete under jour eller beredskap utges overtidskompensation. Ersättning för jour utges inte för den tiden. Som aktivt arbete räknas inte tid som går åt för arbetsresor. Arbetstagaren får dock behålla beredskapsersättningen när

beredskapen bryts för aktivt arbete. Således utges både beredskapsersättning och ersättning enligt § 18 vid dessa tillfällen.

### **Avvikelser och tillägg från Branschbestämmelser**

#### *Avvikelse i BB Flygplatser*

Ersättning för jour och beredskap utges inte vid arbete under beredskap. Då utges endast övertidskompensation.

#### *Avvikelse i BB Besöksnäring*

Ersättningen utges i kronotal istället för procenttal på lön.

#### *Avvikelse i BB Fastigheter*

Arbetsgivare som omfattas av BÖK 24 Fastigheter där Kommunal tecknar avtal lokalt utger fr.o.m. 1 april 2024 samtliga arbetstagare hos arbetsgivaren beredskapsersättning även under arbete som bryter beredskap. Bestämmelsen omfattar däremot inte Fastighetsanställdas förbund och inte grupper av arbetstagare som kan hänföras till förbund kopplat till AkademikerAlliansen, AKV eller arbetstagare hos arbetsgivare där Fastighetsanställdas förbund tecknar avtal lokalt. Ovan innebär därmed att bestämmelsen om bibehållen beredskapsersättning vid aktivt arbete under beredskap, gäller antingen för alla arbetstagare hos en arbetsgivare eller ingen.

### **Mom. 3 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.

### **Mom. 4 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. 5 Resekostnader i samband med beredskap**

Ersättning för reskostnader enligt bilersättningsavtalet (Bil 22) utges för resor till och från arbetsstället under beredskap.

### **Mom. 6 Förläggning av jour och beredskap**

Jour och beredskap bör, om det inte är fråga om en mera sporadisk förekomst, läggas ut i schema som i sådant fall ska överenskommas mellan arbetsledningen

och företrädare för berörd arbetstagarorganisation. Vid oenighet se hantering i § 12 mom. 5.

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

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

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

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

## **Mom. 8 Möjlighet till enskild överenskommelse**

I §§ 18 – 22 framgår att enskild arbetstagare och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för särskilda ersättningar enligt bestämmelsen ersätts på annat sätt. Möjligheten gäller enbart för tjänstemän. Överenskommelsen är uppsägningsbar med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader. För vissa tjänster, oftast chefer och andra arbetstagare som har förtroende att själv förlägga arbetstiden, är överenskommelsen en del av anställningsavtalet. I dessa fall gäller istället att en översyn av överenskommelsen kan initieras av såväl arbetstagare som arbetsgivare om förutsättningarna förändras. Ändrade 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. En årlig översyn, exempelvis i samband med medarbetarsamtal, bör ske.

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. Observera att dessa arbetstagare omfattas av arbetstidslagen (ATL).

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.

Möjligheten till enskild överenskommelse gäller ej Kommunal, Seko, Transport eller Fastighetsanställdas förbund.



## § 21 Förskjuten arbetstid

### Mom. 1 Förskjuten arbetstid

Bestämmelsen gäller alla arbetstagare och inte enbart traditionell schemaperso-  
nal.

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

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

I BB § 5 anmärkning 1 till mom. 1 finns en begränsning av rätten att beordra  
ändrad arbetstidsförläggning i de fall arbetstagare har giltiga skäl att inte byta  
schema eller förskjuta arbetstiden. I sådant fall ska hänsyn tas till det.

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

#### **Exempel 21:1**

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

**Exempel 21:2**

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

I exemplet beordras arbetstagare att byta 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 BB § 18. 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 BB § 18.

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. BB § 18 blir tillämplig. För eventuellt följande dagar är bestämmelsens ersättningsregler dock tillämpliga. Bestämmelsen gäller inte heller vid frivilliga ändringar av arbetstidsförläggningen eller då arbetstagare byter arbetspass med varandra.

**Exempel 21:3**

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

Heltidsanställd arbetstagare beordras på måndagen att arbeta eftermiddag 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 i avtalets mening. Detta oavsett om arbetstagaren endast arbetat kl. 13.00–22.00 eller även arbetat kl. 07.00–13.00. Från tisdag utges ersättning enligt denna bestämmelse.

## Mom. 2 Ersättningsnivåer vid förskjuten arbetstid

Lämnas tillsägelse 10 dagar före den ändrade arbetstidsförläggningen, räknat från tillsägelsedagen, utges inget tillägg vid förskjuten arbetstid. Lämnas tillsägelse senare än 10 dagar före arbetstidsförändringen utges tidsförskjutningstillägget för resterande dagar av de 10, dvs. högst 9 dagar. Tidsförskjutningstillägget utges för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Tidsförskjutningstillägg utges med 2 belopp, ett högre och ett lägre beräknat på procentsats av timlönen (1/165 del av månadslönen).

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

Regeln om 10 dagars varsel kan illustreras med följande tabell.

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

Som framgår av tabellen kan tillägget utges i högst 9 dagar. Lämnas tillsägelse samma dag som arbetstidsförändringen ska börja gälla utges för den dagen kompensation enligt BB § 18 och den dagen räknas som första dagen av varseltiden.

**Exempel 21:4**

Schema heltidsanställd

<i>dag</i>		<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
2 juli	måndag	08.00–17.00	12.00–21.00
3 juli	tisdag	08.00–17.00	12.00–21.00
4 juli	onsdag	08.00–17.00	fri
5 juli	torsdag	08.00–17.00	fri
6 juli	fredag	08.00–17.00	12.00–21.00
7 juli	lördag	fri	12.00–21.00
8 juli	söndag	fri	12.00–21.00
9 juli	måndag	08.00–17.00	12.00–21.00
10 juli	tisdag	08.00–17.00	fri
11 juli	onsdag	08.00–17.00	fri
12 juli	torsdag	08.00–17.00	12.00–21.00
13 juli	fredag	08.00–17.00	12.00–21.00
14 juli	lördag	fri	12.00–21.00
15 juli	söndag	fri	12.00–21.00
rast		12.00–13.00 vid ordinarie arbetstid	
		16.30–17.30 vid ändrad arbetstid	

Ersättning vid ändrad arbetstid enligt ovan

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

**Exempel 21:5**

## Schema deltidanställd

<i>dag</i>		<i>ordinarie arbetstid</i>	<i>ändrad arbetstid</i>
2 juli	måndag	08.00–12.00	08.00–17.00
3 juli	tisdag	08.00–12.00	fri
4 juli	onsdag	08.00–12.00	08.00–17.00
5 juli	torsdag	08.00–12.00	fri
6 juli	fredag	08.00–12.00	fri
7 juli	lördag	fri	fri
8 juli	söndag	fri	08.00–17.00
9 juli	måndag	08.00–12.00	fri
10 juli	tisdag	08.00–12.00	08.00–17.00
11 juli	onsdag	08.00–12.00	fri
12 juli	torsdag	08.00–12.00	08.00–17.00
13 juli	fredag	08.00–12.00	fri
14 juli	lördag	fri	fri
15 juli	söndag	fri	fri
rast		ingen vid ordinarie arbetstid 12.00–13.00 vid ändrad arbetstid	

## Ersättning vid ändrad arbetstid enligt ovan

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

**Exempel 21:6**

Schema deltidanställd

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

inga raster

Ersättning vid ändrad arbetstid enligt ovan

*tillsägelse*    *Tidsförskjutningstillägg*

22 juni    inget tidsförskjutningstillägg

23 juni    inget tidsförskjutningstillägg

29 juni	4 juli	4,0 tim lägre
	5 juli	4,0 tim lägre
	6 juli	4,0 tim lägre
	7 juli	4,0 tim högre
	8 juli	4,0 tim högre
2 juli	4 juli	4,0 tim lägre
	5 juli	4,0 tim lägre
	6 juli	4,0 tim lägre
	7 juli	4,0 tim högre
	8 juli	4,0 tim högre
	11 juli	4,0 tim lägre

Tidsförskjutningstillägg utges vid övergång från en arbetstidsförläggning till en annan. 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 arbetstagar-  
ren 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 arbets-  
tiden helt eller delvis utges tidsförskjutningstillägget endast för faktiskt förskju-  
ten arbetstid.

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

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

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

#### **Exempel 21:7**

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

I exemplet ska bestämmelsen användas men arbetstidsförändringen innebär 8 timmar  
mer arbete vilket inte är avsikten med bestämmelsen. Vid ändrad arbetstidsförläggning  
för längre period får skillnader av ovan angivet slag accepteras men vid kortvariga  
ändringar av arbetstiden, som i exemplet ovan, bör det undvikas. I stället måste över-  
gången 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 fast-  
ställda sysselsättningsgraden enligt närmast föregående schema får fyllnadslön  
för dessa timmar men inte tidsförskjutningstillägg. Gäller den nya arbetstidsför-  
läggningen tills vidare utges inte fyllnadslön för eventuella extra timmar. Då  
utges i stället tidsförskjutningstillägg och lön utifrån den högre sysselsättnings-  
graden.

**Exempel 21:8**

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

Arbetstagaren har gjort 5 timmar fyllnadsarbete, vilka ska anses vara förlagda till tid som dels i förläggningen avviker från den tidigare ordinarie arbetstiden, dels i tiden ligger efter det att arbetstidsmättet i det ursprungliga schemat är gjort. I exemplet blir det alltså torsdag kl. 13.00–15.00 och fredag kl. 12.00–15.00.

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

**Exempel 21:9**

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

Rasterna sammanfaller i de olika arbetstidsförläggningarna.

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

**Exempel 21:10**

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

Summa	42,00	51,00	26,00
-------	-------	-------	-------

Rast 30 min vid varje arbetspass.

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

Tillsägelse om det nya schemat lämnades på måndagen och tidsförskjutningstillägg utges t.o.m. dag 9. Fr.o.m. dag 1 t.o.m. dag 9 skulle arbetstagaren ha gjort 30 timmar. Av dessa 30 timmar sammanfaller 4 timmar i ursprungsschemat och i den ändrade arbetstidsförläggningen (tisdag kl. 15.00–16.45 och onsdag kl. 15.00–17.15). För återstående 26 timmar utges tidsförskjutningstillägg vilka ska förläggas först under den förskjutna arbetstiden, t.o.m. kl. 10.00 dag 7. För tiden efter kl. 10.00 dag 7 utges inte tidsförskjutningstillägg utan fyllnadslön för de fler antal timmar som gjorts under perioden som arbetstiden förskjutits. I det nya schemat arbetar arbetstagaren 9 timmar mer jämfört med den ursprungliga arbetstidsförläggningen. För dessa timmar utges fyllnadslön.

Bestämmelsen ska inte tillämpas när arbetstagare som normalt arbetar dagtid beordras göra ett enda nattpass. I sådant fall gäller BB § 18. Arbetsgivaren har då möjlighet att lägga ut kompensande ledighet på eventuella dagarbetsspass som direkt ansluter till nattarbetspasset.

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

#### **Exempel 21:11**

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

#### **Exempel 21:12**

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

För arbetstagare med flexibel arbetstid enligt BB § 13 kan bestämmelsen illustreras med följande exempel.

### **Exempel 21:13**

På arbetsplatsen gäller följande bestämmelser om flexibel arbetstid

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

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

### **Exempel 21:14**

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

## *Möjlighet till lokal avvikelse*

### **Mom. 4 Möjlighet till lokal avvikelse**

Momentet möjliggör för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen, t ex andra ersättningsnivåer.

### **Mom. 5 Möjlighet till enskild överenskommelse**

I §§ 18 – 22 framgår att enskild arbetstagare och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren i stället för särskilda ersättningar enligt bestämmelsen ersätts på annat sätt. Möjligheten gäller enbart för tjänstemän. Överenskommelsen är uppsägningsbar med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader. För vissa tjänster, oftast chefer och andra arbetstagare som har förtroende att själv förlägga arbetstiden, är överenskommelsen en del av anställningsavtalet. I dessa fall gäller istället att en översyn av överenskommelsen kan initieras av såväl arbetstagare som arbetsgivare om förutsättningarna förändras. Ändrade 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. En årlig översyn, exempelvis i samband med medarbetarsamtal, bör ske.

Möjligheten till enskild överenskommelse gäller ej Kommunal, Seko, Transport eller Fastighetsanställdas förbund.

## § 22 Färdtid

Färdtidsersättning är kompensation för att arbetstagares fritid tas i anspråk för resa i arbetet. Ersättningen är en avlöningsförmån och i och med det skattepliktig (i motsats till vad som gäller för kostnadsersättningar av typ resekostnadsersättning och traktamente). Färdtid (väntetid) är däremot inte arbetstid/fyllnadstid/övertid i avtalets mening och inte heller mertid/övertid i arbetstidslagens (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 endast för inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten. Alltså ger färdtid och eventuell väntetid inom Sveriges gränser inte ersättning om målet för resan är utländsk ort. Begreppet ”den vanliga verksamhetsorten” överensstämmer med traktamentsavtalets definition och är hämtat från inkomstskattelagen (IL) som i 12 kap. 7–8 §§ anger. ”Med vanlig verksamhetsort avses ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe. Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad”.

Om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att påbörja en resa vid en viss tidpunkt och med ett anvisat färdmedel så är det inte att betrakta som en resa på arbetstagarens fritid. I sådana fall är resan att jämställa med arbete och därmed att betrakta som arbetstid (AD 1994 nr 39). Ersättning enligt BB § 18 utges i stället för färdtidsersättning om resan äger rum utanför ordinarie arbetstid.

### Exempel 22:1

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 ett visst arbetsredskap från en arbetsplats i grannkommunen och transportera arbetsredskapet tillbaka till platsen 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 BB § 18.

### 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 inrikes 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 22:2**

En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag till fredag 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.

Färdtid enligt BB Besöksnäring och Kulturarv ersätts med ett fast kronantal. 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 fyllnadslön, övertidskompensation ”eller annan särskilt bestämd ersättning” utges inte färdtidsersättning för samma tid. Annan särskild ersättning kan vara att ersättningen inryms i den fasta kontanta lönen för anställd med mycket frekventa arbetsresor. Om man i lönesättningen har tagit hänsyn till resor i arbetet måste detta vara utsagt när överenskommelsen om fast kontant lön görs (se mom. 6). 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 beräkningen; undantagsvis kan sådan tid anses som ”tillfälligt avbrott” och ”försvarlig” väntetid. Infaller tiden efter kl. 06.00, bör den betraktas som ”försvarlig” väntetid.

Arbetstagare som mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 reser med färdmedel, där det inte finns sovplats 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 ”försvarlig” om arbetstagaren valt den resväg och det färd sätt som medfört den minsta totala kostnaden för arbetsgivaren. Vid beräkning av kostnaderna ska såväl resekostnader som kostnader för den tid som går åt för resan beaktas. Ibland kan

högre kostnad vara försvarlig med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

#### **Mom. 5 Möjlighet till lokal avvikelse**

Momentet möjliggör för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen, t ex andra ersättningsnivåer.

#### **Mom. 6 Möjlighet till enskild överenskommelse**

I §§ 18 – 22 framgår att enskild arbetstagar och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om att arbetstagar i stället för särskilda ersättningar enligt bestämmelsen ersätts på annat sätt. Möjligheten gäller enbart för tjänstemän. Överenskommelsen är uppsägningsbar med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader. För vissa tjänster, oftast chefer och andra arbetstagar som har förtroende att själv förlägga arbetstiden, är överenskommelsen en del av anställningsavtalet. I dessa fall gäller istället att en översyn av överenskommelsen kan initieras av såväl arbetstagar som arbetsgivare om förutsättningarna förändras. Ändrade förutsättningar kan exempelvis vara att arbetstagar arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagar som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. En årlig översyn, exempelvis i samband med medarbetarsamtal, bör ske.

Möjligheten till enskild överenskommelse gäller ej Kommunal, Seko, Transport eller Fastighetsanställdas förbund.

## § 23 Allmänna ledighetsbestämmelser

### Mom. 1 Ledighet och lön under ledighet

Momentet anger de bestämmelser i BB 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 23:1

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 BB § 16.

### 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 23:2

En arbetstagare har beviljats ledighet enligt föräldraledighetslagen (FörL) i 6 månader men blir sjuk efter 2 månader och begär att få återgå i arbete. Arbetsgivaren är skyldig att efter underrättelsetiden låta arbetstagaren börja arbeta igen även om sjukledighet då måste beviljas direkt.

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

### Mom. 4 Förutsättningar för lön under ledighet

Lön och ersättningar under ledighet utges enligt avtalet endast under de förutsättningar som anges i BB § 24 och §§ 26–28. 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).

## § 24 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 BB § 6.

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 och eventuell fyllnadslön.

Exempel på sådana särskilda villkor som anges i bestämmelsens andra stycke är att arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren ska lämna rapport eller annan skriftlig sammanfattning av de erfarenheter arbetstagaren gjort under utbildningen. Arbetstagaren kan även bli skyldig att betala tillbaka förmåner som denne fått under utbildningen om arbetstagaren slutar sin anställning före viss tidpunkt efter utbildningen. Sådan återbetalningsskyldighet är särskilt motiverad vid vidareutbildning eller annan utbildning som ökar arbetstagarens förmåga att

utföra nya arbetsuppgifter och som ökar kompetensen och skapar möjlighet för arbetstagaren att få högre lön. 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).

## § 25 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. 8), beräkning av semesterledighet i dagar och timmar (mom. 6-9), förläggning av semesterledighet (mom. 10–12, 14 och 16), beräkning av semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön (mom. 16), sparande av semesterledighet (mom. 17) och återbetalning av semesterlön (mom. 20).

#### **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 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. Bestämmelsen har tillkommit för att understryka angelägenheten av att huvudsemesteren 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 huvudsemesteren 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. 9. 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. 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 (BB § 12 mom. 2 första stycket). Motsvarande gäller också för arbetstagare som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen i direkt anslutning till semesterledigheten.

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 25:1**

##### *Förutsättningar*

Arbetstidsschema med 19 arbetspass på 4 veckor

Semesterkoefficient beräknas enligt bestämmelserna i mom. 9 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 25:2**

*Förutsättningar*

Arbetstidsschema med 28 arbetspass på 6 veckor

Semesterkoefficient beräknas enligt bestämmelserna i mom. 9 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 himmelfärdsdag.

Semesterperioderna 2 och 3 är förlagda till juni–augusti.

*Beräkning av semesterledighet*

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

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.

*Tillägg i BB Vatten och Miljö samt BB Flygplatser*

Vid semesterförläggning utanför huvudsemesterperioden enligt ovan får arbetstagaren, förutom extra semesterdagar enligt momentet, även ett engångsbelopp om 5000 respektive 3000 kr.

**Mom. 5 Extra semesterdagar**

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.

Kontant ersättning av en semesterdag beräknas på följande sätt:

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

Istället för kontant ersättning kan annan förmån också överenskommas. Ett exempel på annan förmån kan vara extra avsättning till tjänstepension. Sådan avsättning till tjänstepension sker senast vid ordinarie inbetalningar av tjänstepension enligt gällande pensionsavtal.

## Mom. 6 Semesterledighet del av dag

Arbetstagare har möjlighet att omvandla semesterdag till timmar för att få ledigt del av dag.

Denna möjlighet gäller betalda semesterdagar som under innevarande semesterår överstiger de 25 som följer av SemL. Arbetstagaren kan när som helst under semesteråret begära semesterledighet/omvandling av semesterdag för del av dag. När semesterdag tas i anspråk för omvandling till timmar betalas semesterdagstillägget ut. Under själva ledigheten med semestertimmar betalas löpande lön ut. Semestertimmar som inte tagits ut vid semesterårets slut utges som kontant ersättning och ska som huvudregel inte omvandlas tillbaka till semesterdagar om inte vägande skäl föreligger, exempelvis sjukdom.

### Exempel 25:3

Arbetstagaren har årssemester om 31 semesterdagar. Arbetstagaren väljer att omvandla 2 semesterdagar till 16 semestertimmar.

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

I samband med detta utbetalas 2 semesterdagstillägg.

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.11.

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 arbetslivs- inriktad rehabilitering. Omräkningen görs då utifrån arbetstagarens sysselsättningsgrad för de dagar som är semesterlönegrundande.

### *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.

#### **Exempel 25:4**

En 52-årig arbetstagare med 25000 kr i månadslön slutar sin anställning den 31 oktober. Vid anställningens slut har den anställde 7,65 semestertimmar som inte har kunnat läggas ut som ledighet.

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

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

**Exempel 25:5**

Arbetstagaren är föräldraledig 10 tim/vecka enligt FörL och arbetar 30 tim/vecka. Arbetstagaren vill förlänga sommarledigheten och tar ut 2 semestertimmar per dag de 2 veckorna efter huvudsemestern. Ledigheten omfattar 20 timmar ( $10 \times 2 = 20$ ), omvandling görs av 4 semesterdagar till 24 semestertimmar,

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

I samband med omvandlingen utbetalas 4 semesterdagstillägg och efter semestern återstår 4 semestertimmar ( $24 - 20 = 4$ ).

**Exempel 25:6**

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 ( $5 \times 2 = 10$ ) och omvandling av 2 semesterdagar görs till 16 semestertimmar,

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

I samband med omvandlingen utbetalas 2 semesterdagstillägg. Efter ledigheten återstår 6 semestertimmar ( $16 - 10 = 6$ ).

Momentet gäller inte för arbetsgivare med kollektivavtal som reglerar ATK.

**Mom. 7**

Semesterledighet i timmar omfattar det antal timmar under arbetspasset som arbetstagare är ledig. Kvotberäkning görs alltså inte. Se exempel 25:6 under mom. 6.

**Mom. 8 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 BB § 25 mom. 15 c), hel eller partiell, räknas in i anställningstiden om lön utges motsvarande lägst 40 procent av den för alltid 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 25:7

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 25:8

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

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

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

Resterande 9 dagar (25 - 16) är obetalda semesterdagar som arbetstagaren kan avstå från.

#### Exempel 25:9

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,

$\frac{273}{365*} \times 31 = 23,19$  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 25:10

Arbetstagare med 31 dagars årssemester och som börjat anställningen den 1 juli får under det första anställningsåret rätt till

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

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

#### **Exempel 25:11**

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

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

Eftersom 4 § SemL ger rätt till 5 dagars semesterledighet vid anställning efter 31 augusti blir 2 dagar 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 BB § 15 mom. 3 (1,40-regeln) vid obetald semesterledighet. Vid beräkning av antalet semesterdagar ska kvotberäkning enligt mom. 7 göras (semesterkoefficient).

#### **Exempel 25:12**

Heltidsanställd arbetstagare beviljas partiell ledighet, 75 procent, för studier under tiden 1 januari–9 juni. Med stöd av BB § 24 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. 9 Beräkning av semesterledighet**

Reglerna i 7 § SemL om beräkning av semesterledighet ersätts av mom. 9 och 12. Beräkningssystemet utgår från antalet arbetsdagar som ingår i semesterledigheten. Det syftar till att ge lika lång semesterledighet oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning. Antalet semesterdagar som semesterledigheten ska anses omfatta beräknas enligt detta moment för samtliga. För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag blir varje ordinarie arbetsdag under semesterledigheten en semesterdag. För övriga ska kvotberäkning enligt angiven formel användas. Om det vid kvotberäkning uppkommer fler än 2 decimaler ska det bortses från den/dessa.

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

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

**Exempel 25:13**

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.

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

Bestämmelserna om kvotberäkning tillämpas även i de fall arbetstagaren har rätt till obetald semesterledighet. Vid beräkning av lön vid obetald semesterledighet tillämpas BB § 14 mom. 3 (1,40-regeln).

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

**Exempel 25:14***Förutsättningar*

Arbetstidsschema med 28 arbetspass på 6 veckor

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

Årssemester 31 dagar

Semesterledigheten är förlagd till juni–augusti.

*Beräkning av semesterledighet*

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

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

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

## *Förläggning av semesterledighet*

### **Mom. 10 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/engångsbelopp. 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 (kommunikation och annan samhällsservice) fungerar tillfredsställande. Om verksamheten kan organiseras så att dessa behov tillfredsställs utan att ledighetsperioden behöver flyttas finns inte särskilda skäl.

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

Även om beslutsordningen enligt avtalet följs så ska lokal överenskommelse göras dels om när arbetstagare ska anmäla önskemål om huvudsemesterns förläggning, dels om när arbetsgivaren ska lämna förslag till semesterlista. Om överenskommelse inte kan uppnås ska i stället reglerna i 11 § SemL om under rättelse till arbetstagaren gälla. I sådant fall måste förslag till semesterlista upprättas och eventuella förhandlingar enligt 12 § respektive 14 § MBL genomföras i så god tid att arbetsgivaren kan underrätta om semesterledighetens förläggning senast 2 månader före ledighetens början.

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

Underrättelse enligt 11 § SemL gäller även vid förläggning av annan semesterledighet än huvudsemester om överenskommelse om förläggningen inte träffats med arbetstagaren eller företrädare för denne. 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 BB § 25 mom. 11. 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. 6.

### **Mom. 11 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. 15.

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, vid begäran, visa de skäl som denne åberopar för att få byta semesterledighet mot annan ledighet.

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

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

Semesterledighet i timmar kan bytas mot annan semesterlönegrundande frånvaro, se kommentar till mom. 6.

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 BB § 16 mom. 3.

Innan semesterledighet byts med anledning av begärd ledighet för enskild angelägenhet enligt BB § 28 krävs en bedömning av arbetsgivaren om arbetstagaren ska medges förmån enligt dessa bestämmelser under ledigheten.

## Mom. 12 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 huvudsemesteren så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighetsperiod som motsvarar vad arbetstagare med ordinarie arbetstid vardagar måndag–fredag får.

## Mom. 13 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 25:15

#### *Förutsättningar*

Arbetstidsschema med 22 nattarbetspass på 6 veckor

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

Årssemester 25 dagar

Arbetstagaren önskar få hela årssemesteren 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.

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

*Beräkning av semesterlön*

**Mom. 14 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 skäligen 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 § 18.

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 § 18.

**Exempel 25:16**

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 § 18 för arbete på lördagen och söndagen eftersom arbetstagaren inte har ordinarie arbete förlagt dessa dagar.

Momentet gäller ej för BB energi.

**Mom. 15 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 arbetskada är hela frånvaron semesterlönegrundande. Med frånvaro på grund av sjukdom jämföras tid då arbetstagaren är frånvarande och får sjukersättning.

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetskada 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 25:17**

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

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

3. Tid då graviditetspenning utges.

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

5. Ledighet enligt lagen om ersättning till smittbärare (högst 180 dagar).

6. Ledighet för närståendevård (högst 45 dagar).

7. Ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller viss facklig utbildning (högst 180 dagar).

8. Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning med stöd av lag om 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 25:18 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 BB § 25 mom. 8.	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår). Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni, enligt BB § 25 mom. 8.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt BB § 25 mom. 8.	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön under året, enligt BB § 25 mom. 8.

#### Exempel 25:19 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	180 dagar semesterlönegrundande (helt intjänandeår). Semesterersättning på utbetald lön efter den 29 juni,	Betalda semesterdagar intjänas under tiden 1–15 juli enligt BB § 25 mom. 15 b, efter-	Inga betalda semesterdagar. Semesterersättning på utbetald lön

året, enligt BB § 25 mom. 8.	enligt BB § 25 mom. 8.	som 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 BB § 25 mom. 8.	under året, enligt BB § 25 mom. 8.
------------------------------	------------------------	---	------------------------------------

### Exempel 25:20 Oavsett när insjuknandet inträffar

År 1, 2, 3, 4 osv.
Arbetar 50 % och sjuk 50 %
Full årssemester enligt BB § 25 mom. 15 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.

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

### Mom. 16 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.

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

För arbetsgivare som tillämpar ATK ska semesterdagstillägget för intjänandeårets semester istället betalas ut i samband med huvudsemestern om inte annat överenskommits lokalt.

### *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 minska utifrån ledighetens omfattning.

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

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

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

#### **Exempel 25:21**

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 25:22**

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 25:23**

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. 9 oavsett om semesterdagen är av årssemesteren eller är sparad.

**Exempel 25:24a**

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

Semesterdagstillägget blir då

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

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

Semesterdagstillägg utbetalas enligt samma rutiner som gäller för särskilda ersättningar, t.ex. tillägg för obekvämt 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 huvudsemesteren.

\*procentsatsen är för vissa arbetsgivare 0,8 %.

### **Mom. 17 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  $\times 0,48 \% = 12 \%$ ,

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

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

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

#### *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.

Arbetstagare som vill spara semesterdagar eller vill förlägga sparade semesterdagar i samband med huvudsemesteren ska meddela arbetsgivaren i så god tid att önskemålet kan iaktas när förslag till semesterlista upprättas enligt mom. 10 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 huvudsemesteren 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 årssemesteren, 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 huvudsemesteren 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. 16 och 17.

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 25:25**

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.

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 25:26**

En arbetstagare har fått ut 26 semesterdagar men har enbart rätt till 19,5 vilket avrundas till 20 semesterdagar. Arbetstagarens månadslön var 20 000 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. 17 och 16 ska tillämpas. Semesterersättning ska enligt 30 § SemL betalas ut senast en månad efter anställningens upphörande.

### *Outtagen betald semesterdag*

För arbetstagare med fast kontant lön är semesterersättningen för varje outtagen betald semesterdag löpande semesterlön och semesterdagstillägg samt eventuellt semesterlönetillägg.

Semesterersättning för en outtagen betald semesterdag beräknas på följande sätt

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

Aktuell månadslön beräknas utifrån arbetstagarens fasta kontanta lön då anställningen upphör och enligt samma principer som gäller för löpande semesterlön, se kommentar till mom. 16.

**Exempel 25:27**

En 52-årig arbetstagare slutar sin anställning den 31 oktober. Vid semesterårets ingång den 1 januari uppgick sparad semester till 10 semesterdagar..

Arbetstagaren har under innevarande kalenderår rätt till 32 semesterdagar. Enligt mom. 8 är antalet semesterdagar med semesterlön

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

Arbetstagaren har enligt fastställt arbetsschema 4 ordinarie arbetsdagar i genomsnitt per vecka. Under semesteråret har arbetstagaren haft semesterledighet med 19 arbetsdagar.

Semesterkoefficienten för beräkning av antalet semesterdagar som enligt mom. 9 ingår i semesterledigheten är

$$\frac{5}{4} = 1,25. \text{ Därför har } 19 \times 1,25 = 23,75 \text{ semesterdagar förbrukats.}$$

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

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

*Avvikelse för vissa arbetsgivare som tillämpar avvikelsemöjlighet i centrala och lokala protokollsanteckningar och betalar ut semesterdagstillägg i samband med huvudsemester*

Semesterersättningen utgörs av semesterlön plus semestertillägg. Semesterlönen beräknas till 4,6 % av aktuell fast kontant månadslön och semesterdagstillägget beräknas till 0,8 % av aktuell fast kontant månadslön. Totalt sett är en semesterdag därmed värd 5,4 % av aktuell fast månadslön vid utbetalning av semesterersättningen om semesterdagstillägget inte redan har betalats ut vid huvudsemestern eller annan tidpunkt efter överenskommelse.

*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 25:28**

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

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

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

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

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 semester-timmar

$$\frac{12}{5} = 2,4 \text{ och av dessa tagit ut } 2,0 \text{ semestertimmar under augusti.}$$

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

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

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.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

#### **Mom. 21 Möjlighet till lokal avvikelse**

Mom. 21 möjliggör genom lokalt kollektivavtal göra avvikelse från hela denna bestämmelse.

#### *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. 6. 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 semesterlönstillägget 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 25:29**

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 21.00–07.00 och ett dagpass 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 25:30**

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 25:31**

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 21.00–07.00 och ett dagpass 07.00–16.15 (45 minuters rast).

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

## **Mom. 22 Möjlighet till enskild överenskommelse**

Överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen kan göras mellan arbetsgivare och arbetstagare. 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.

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.

Enskild överenskommelse gäller ej för Kommunal, Seko, Transport eller Fastighetsanställdas förbund med undantag för vad som regleras i mom. 5 om överstigande dagar samt mom. 16 om möjlighet att växla in semesterdagstillägg mot annan förmån. Vid inväxling av semesterdagstillägg behöver arbetsgivaren reglera vilka förutsättningar som ska gälla. Arbetstagaren ska årligen ges möjlighet att göra nytt val.

## § 26 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 arbets-skada har en avtalsenlig rätt till ledighet så länge arbetsförmågan finns kvar.

I SFB anges vad som avses med arbetsskada. Med arbetsskada jämföras 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 26:1**

Arbetstagaren är sjuk måndag–torsdag och arbetar på fredagen. Arbetstagaren sjuk-anmäler 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 arbetsförmågan 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, arbets-skada, medicinsk behandling/rehabilitering eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska arbetstagaren snarast, i princip omedelbart, anmäla detta och när det inträffade till arbetsgivaren för att ha rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

Arbetstagare som inte har rätt till sjuklön enligt SjLL ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan samt uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning. Om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren felaktig uppgift om sjukpenningens beräkning, kan arbetsgivaren i efterhand korrigera lönen. Detta följer av avtalet om Korrigering av preliminär lön m.m. (Prellön) eftersom sjuklön liksom andra avlöningsförmåner beräknas preliminärt.

#### **Mom. 4 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 BB §§ 15 och 16.
- Tillägg för obekväm arbetstid.
- Jour- och beredskapsersättning.
- Ackordslön

Av anmärkning i momentet framgår att om lokala parter träffat kollektivavtal om alternativa löneformer, exempelvis prestationslön, får parterna även träffa kollektivavtal om sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enl 6 § SjLL.

### Exempel 26:2

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 25 000 kronor. Kalenderdagslönen i en 30-dagarsmånad är 833,33 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  $(10 \times 1,40) + (11 \times 1,00) = 25$  kalenderdagar (§ 16 mom. 3 anm. 2).

Lön utges för  $30 - 25 = 5$  kalenderdagar med  $5 \times 833,33 \text{ kr} + 4 \ 166,66 \text{ kr}$

Sjuklönen (mom. 5) blir  $10 \times 1,40 \times 833,33 \text{ kr} \times 80 \% + 9 \ 333,30 \text{ kr}$

Karensavdrag (§ 16 mom. 4a) blir  $833,33 \text{ kr} \times 1,40 \times 80 \% - 933,33 \text{ kr}$

För de efterföljande 11 kalenderdagarna av sjukperioden blir sjuklönetillägget (§ 28 mom. 6)

$11 \times 1,00 \times 833,33 \text{ kr} \times 10 \%$	<u>+ 916,67 kr</u>
	13 483,30 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 § 15.

### Exempel 26:3

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 25 000 kronor per månad (kalenderdagslön 833,33 kronor).

Månadslön	+ 25000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 833,33 kr)	- 11 666,62 kr
Sjuklön (10 x 1,40 x 833,33 kr x 80 %)	+ 9 333,30 kr
Karensavdrag (833,33 kr x 1,40 x 80 %)	- 933,33 kr
Lönebortfall (16 x 1,00 x 833,33 kr)	- 13 333,30 kr
Sjuklönetillägg enligt mom. 6 (16 x 833,33 kr x 10 %)	+ 1 333,33 kr
	<u>9 733,38 kr</u>

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 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 § 15.

**Exempel 26:4**

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 51 000 kronor per månad (kalenderdagslön 1 700 kronor). Högsta kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivå är 1218 kronor år 2024.

Månadslön	+ 51 000 kr
Lönebortfall (10 x 1,40 x 1 700 kr)	- 23 800 kr
Sjuklön (10 x 1,40 x 1 700 kr x 80 %)	+ 19 040 kr
Karensavdrag (1 700 kr x 1,40 x 80 %)	- 1 904 kr
Lönebortfall (16 x 1 700 kr)	- 27 200 kr
Sjuklönetillägg mom. 6, (16 x 1 700 kr x 10 %)	+ 2 720 kr
Sjuklön mom. 7, 16 x (1 700 kr x 77,6 % - 1218 kr)	+ 1 619,20 kr
	21 475,20 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 1 700 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 utöver sammantaget högst 180 kalenderdagar med särskild AGS-KL-förmån och inte heller lön. Detsamma gäller under en eventuell uppsägningstid om arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande för arbete.

## **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 26:5**

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 deltidanställd, 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 26:6**

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.



*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.



## § 27 Föräldraledighet

Föräldraledighetslagen (FörL) reglerar förälders rätt till ledighet från arbetet för vård av barn m.m. Ersättning (föräldrapenningförmån) vid föräldraledighet regleras i socialförsäkringsbalken (SFB). Denna utges i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. FörL ger även möjlighet till föräldraledighet (hel eller partiell) utan föräldrapenning, s.k. fristående föräldraledighetsrätt.

### Mom. 1 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.

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

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. 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.

Vid adoption utbetalas tillägget i 24 månader från det att den som har adopterat barnet har fått barnet i sin vård. Föräldrapenning vid adoption kan tas ut tills barnet fyllt 12 år eller när barnet slutar årskurs 5 i grundskolan.

Föräldrapenningtillägget utbetalas löpande under föräldraledighet med föräldrapenning på sjukpenningnivå med 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag enligt samma principer som vid sjukdom, se BB § 26 mom. 6.

#### **Exempel 27:1**

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 BB § 26 mom. 6.

Lönebortfallet är den aktuella månadslönen som är beräknad med hänsyn till eventuell partiell ledighet. Tillägget förutsätter att föräldrapenning utöver grund- eller lägstnivå, det vill säga på sjukpenningnivå tas ut av förälder för motsvarande tid.

#### **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 lägstnivån 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 föräldraledighetsperioden 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.

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 27:2**

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 51 000 kronor dvs. mer än 83,33 procent av prisbasbeloppet och daglönen i en

30-dagarsmånad 1 700 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 2022 är högsta föräldrapenning 1218 kronor per dag och halv föräldrapenning 609 kronor per dag.

Månadslön utges för 12,5 kalenderdagar x 1700	+ 21 250 kr
Ersättning (mom. 2)	
a) $(1,00 \times 1\,700 \times 77,6\% - 1218) \times 14$	+ 1416,80 kr
b) $(1,00 \times 850 \times 77,6\% - 609) \times 7$	+ 354,20 kr
	<hr/>
	26 252,80 kr

Arbetstagaren får dessutom  $(14 \times 1218) + (7 \times 609) = 21\,315$  kronor från Försäkringskassan.

### 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 mödravårdscentral/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.

*Avvikelse från föräldraledighetslagen*

### Mom. 5 Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5 a innebär att varseltiden på 2 månader för arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt FörL har ersatts med en varseltid på 3 månader.

Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare. Med särskilda skäl avses oförutsedda händelser så som exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom,

förändrade familjeförhållanden och adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel.

Mom. 5 b innebär en reglering om tidsramar för ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemester. För yrkesgrupper som Kommunal tecknar avtal för är bestämmelsen inte tillämplig, inte heller för yrkesgrupper som Transport tecknar avtal för på BÖK Vatten och Miljö. Bestämmelsen innebär att arbetstagare som avser att nyttja sin rätt att vara föräldraledig under huvudsemesterperioden ska anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 april. Syftet är att arbetsgivaren ska få bättre planeringsförutsättningar för beslut om förläggning av huvudsemester för hela arbetsgruppen och därigenom minska risken att behöva ändra beslutad semesterförläggning till följd av tillkommande föräldraledighet. Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare. Med särskilda skäl avses oförutsedda händelser så som exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom, förändrade familjeförhållanden, adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel eller att arbetstagaren inte har möjlighet att få barnomsorg den aktuella tiden. Det är enbart när arbetsgivaren, senast den 15 mars, har begärt att arbetstagaren ska anmäla sin föräldraledighet, som kravet kan ställas. I övriga fall gäller mom. 5 a) som innebär att arbetstagaren ska anmäla om föräldraledighet minst 3 månader i förväg.

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 FörL.

## § 28 Enskilda angelägenheter

Ledighet med bibehållna avlöningsförmåner 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 uppräknings 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 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. 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 § 28 reglerar i vilka situationer arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållna avlöningsförmåner.



## § 29 Uppsägningstid m.m.

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med de undantag och tillägg som följer av avtalet samt *BÖK bilaga 3 centrala och lokala protokollsanteckningar uppsägningstider i Anteckningar till branschbestämmelser*. 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. 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 arbetsgivarens verksamhet och ha ett inflytande på besluten i stort,
- arbetstagaren har en utpräglad arbetsgivarfunktion och har en särskild förtroendeställning,
- organisationens struktur och storlek.

Vanligtvis är bl.a. uppsägningstider, eventuell arbetskyldighet under uppsägningstid och avgångsvederlag reglerade i det enskilda anställningsavtalet för företagsledande arbetstagare.

### Mom. 1 Tillsvidareanställning

Uppsägningstider sker enligt 11 § LAS om inte annat framgår av *BÖK, bilaga 3 lokala och centrala protokollsanteckningar uppsägningstider i Anteckningar till branschbestämmelser*. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om andra uppsägningstider i det enskilda anställningsavtalet så länge den överenskomna uppsägningstiden inte ger en kortare uppsägningstid än vad som framgår av 11 § LAS. Denna fria möjlighet gäller dock endast tjänstemän. Enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare inom LO-kollektivet kan göras om ömsesidig uppsägningstid om 3 månader (för Fastighetsanställdas Förbund 2 månader). Skulle arbetstagaren vid

uppsägningstillfället enligt LAS ha rätt till längre uppsägningstid än 2 respektive 3 månader gäller LAS uppsägningstider.

#### **Exempel 29:1**

En enskild överenskommelse enligt mom. 10 har gjorts mellan arbetstagare och arbetsgivare. En uppsägning sker på arbetsgivarens initiativ. Arbetstagaren har vid uppsägningstillfället varit anställd hos arbetsgivaren i 6 år och har därför enligt LAS rätt till 4 månaders uppsägningstid. Överenskommelse kan göras både vid anställningens ingående samt under pågående anställning. Vill endera part under pågående anställning inte ingå en överenskommelse om ändrade uppsägningstider så fortsätter de vid tillfället aktuella uppsägningstiderna att gälla

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 arbetstagaren t.ex. i hastigt mod säger upp sig från anställningen.

#### **Mom. 2 Uppsägningstid för arbetstagare som har fyllt 69 år**

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 saklig grund. För såväl arbetsgivaren som arbetstagaren gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

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. 3 Arbetstagare som är ledig med graviditetspenning**

Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid och blir uppsagd på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller, om den tidpunkten är tidigare, skulle ha återgått i arbete enligt sin ansökan om föräldraledighet. Bestämmelsen gäller för ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den

beräknade tidpunkten för barnets födelse och under förutsättning att den anställde har ansökt om föräldraledighet när ledigheten med graviditetspenning inleds.

#### **Exempel 29:2**

Arbetstagaren är ledig med graviditetspenning mellan 15 december 2024 – 30 januari 2025 och har ansökt om föräldraledighet mellan 1 februari – 30 november 2025. Arbetstagaren blir uppsagd pga. arbetsbrist 15 januari 2025 och har 3 månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden börjar den 1 december 2025 och anställningen upphör 28 februari 2026. Eventuell mellanliggande annan ledighet mellan ledigheten med graviditetspenning och efterföljande föräldraledighet påverkar inte den förskjutna perioden.

Eventuell mellanliggande annan ledighet mellan ledigheten med graviditetspenning och efterföljande föräldraledighet påverkar inte den förskjutna perioden.

#### **Exempel 29:3**

Arbetstagaren är ledig med graviditetspenning till och med augusti 2024. Därefter har arbetstagaren ansökt om två veckors komledighet och en veckas semester 1 september – 21 september. Från 22 september – 30 mars 2025 har arbetstagaren ansökt om föräldraledighet. Uppsägningstiden börjar inte förrän 1 april 2025.

Det är den första föräldraledighetsperioden som arbetstagaren har rätt att tillgodoräkna sig för uppskjutning av uppsägningstidens start. Om arbetstagaren under föräldraledigheten ansöker om förlängning av föräldraledigheten/ny period så börjar uppsägningstiden när den första föräldraledighetsperioden har löpt ut.

Detta moment gäller inte Kommunals yrkesgrupper, inte heller för Transports yrkesgrupper på BÖK Vatten och Miljö.

### **Mom. 4 Tidsbegränsad anställning**

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

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande saklig grund förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Ett besked om att anställningen avslutas ska inte innehålla någon besvärshänvisning, då uppsägningen inte kan ogiltigförklaras. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet. Arbetstagaren har också rätt till en motivering till varför anställningen avslutas.

### **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 inestående avlöningsförmåner för arbetstagare som lämnat sin anställning utan att följa uppsägningstiden har karaktären av avtalsenligt skadestånd. Löneavdrag som görs med stöd av denna bestämmelse omfattas av lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt. Enligt 6 och 7 §§ kvittningslagen ska Kronofogdemyndighetens besked om hur stor del av fordringen som ska vara skyddad mot kvittning inhämtas ofördröjligen även om arbetsgivaren i avvaktan på beskedet preliminärt kan innehålla beloppet.

### **Mom. 8 Besked, underrättelse och varsel**

I de uppräknade fallen av tidsbegränsad anställning (tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och vid tidsbegränsad anställning 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 och 30 a §§ LAS.

## **§ 30 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.



## § 31 Turordning och företrädesrätt

**Mom. 1** Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

### Kollektivavtalsområde

Vid fastställande av kollektivavtalsområde anses samtliga BÖK:ar utgöra ett kollektivavtalsområde per driftsenhet. Vid fastställande av turordningskretsen ska samtliga arbetstagare ingå oavsett facklig tillhörighet och oavsett om arbetstagaren är att betrakta som tjänsteman eller arbetare.

Enligt § 22 LAS framgår att om arbetsgivaren har flera driftsenheter fastställs en turordning för varje enhet för sig. Arbetstagarorganisationen kan senast vid förhandlingar enligt § 29 begära en gemensam turordning för samtliga enheter på orten.

#### Exempel 31:1

Arbetsgivaren bedriver sin verksamhet på två olika driftsenheter på orten och behöver genomföra en neddragning på den ena driftsenheten. Det fastställs då en turordningslista över samtliga anställda på aktuell driftsenhet oavsett facklig tillhörighet och oavsett befattning. Arbetstagarorganisationen kan då senast vid förhandlingarna enligt § 29 begära en gemensam turordning för båda driftsenheterna.

### Avvikelser och tillägg från Branschbestämmelser

#### *Tillägg i BB Besöksnäring*

För anställningar som ingåtts med stöd av 4 § mom. 5 gäller följande:

Tjänster inom externfinansierade projekt, vilka löper längre än den angivna tiden för konvertering (18 månader motsvarande 548 anställningsdagar) till tillsvidareanställning enligt § 4 mom. 4 BB, utgör en egen turordningskrets separat från övriga anställda.

För att separat turordningskrets ska vara möjlig behöver anställningar som ingår i projektet protokollföras och på förhand stämmas av med berörd arbetstagarorganisation. Saknas lokal arbetstagarorganisation sker avstämning med central arbetstagarorganisation.

### **Mom. 2 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 andre 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 BB § 4 mom. 2 provanställning och mom. 3 b) arbetstagare som uppbar hel ålderspension, inte företräde till återanställning som annars skulle följa av reglerna i 25 § LAS. Arbetstagaren kan därför inte hävda att sådan anställning ger denne rätt till erbjudande om ny anställning. 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 vikariat (jämför BB § 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 BB § 5. 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 LAS § 25 a.

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.

Arbetstagare som skriftligen anmält företrädesrätt har därefter företrädesrätt till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Regleringen är avsedd 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 Fastighetstekniker företrädesrätt till ett ledigt arbete som receptionist och Fastighetstekniker 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.

### **Mom. 3 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 eller lokala definitioner av begreppet ”driftsenhet”.



## § 32 Pensioner m.m.

### *Pensionsavtal*

Arbetsgivare omfattas av den kommunala tjänstepensionsplanen AKAP-KL/KAP-KL som Sobona tecknar tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

Arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner, till exempel ITP eller SAF-LO, kan fortsatt tillämpa dessa.

I Centrala protokollsanteckningar bilaga 4 omhändertas pensionsavgifter för sjuka som fortfarande kvarstår i äldre pensionsplaner.

### *Arbetskadeförsäkring*

#### **Mom. 2 Arbetskadeförsäkring TFA-KL**

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och regioner, församlingar m.fl. (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.

### *Avtalsgruppsjukförsäkring*

#### **Mom. 3 Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL**

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och region, församlingar m.fl. (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 BB.

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.

Om Försäkringskassan, enligt 27 kap 48 eller 49 §§ SFB, bedömer att den försäkrade kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete och därför beslutar att inte betala sjukpenning kan Särskild AGS-KL förmån under vissa förutsättningar betalas ut från AFA Försäkring. Förmånen kan betalas längst i 180 kalenderdagar. Arbetstagaren behöver själv ansöka om ersättning hos AFA Försäkring.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

#### *Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp*

### **Mom. 4 Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) och begravningshjälp**

Arbetsgivaren har enligt bestämmelsen skyldighet att teckna tjänstegrupplivförsäkring för de anställda enligt bestämmelserna för TGL-KL. Försäkring ska tecknas hos KPA Tjänstepensionsförsäkring AB (publ).

Försäkringspremie betalas med viss procent av den sammanlagda årslönesumman för samtliga arbetstagare som omfattas av försäkringen kalenderåret före försäkringsåret. För försäkringsåret 2021 sker dock beräkning med utgångspunkt i 2019 års löner. För försäkringsåret 2022 sker beräkning med utgångspunkt i 2021 års löner.

Villkor och förmåner i övrigt framgår av försäkringsvillkoren och informationsbroschyr hos försäkringsgivaren.

### **Mom. 5**

I undantagsfall kan förekomma att rätt till ersättning enligt grupplivförsäkringen inte finns eller att ersättning utges först efter särskild prövning av KPA 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.

### *Omställningsavtal/Trygghetsavtal*

#### **Mom. 6 Omställningsavtal/Trygghetsavtal**

Arbetsgivare omfattas av Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR. Avtalet finansieras med en premie om 0,1% av årslönesumman för arbetstagare som omfattas av BÖK/BB. Premien faktureras årsvis under hösten. Fakturan kommer från Omställningsfonden.

För de arbetsgivare som tidigare var medlemmar i KFS och som per 2021-12-31 omfattas av KFS-företagens Trygghetsfond fungerar denna fortsatt som trygghetslösning. Även dessa arbetsgivare erlägger dock premie enligt ovan till Omställningsfonden.



## TABELL ÖVER KALENDERDAGSFAKTORER

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

1-VECKASSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR	2-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR	3-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

4-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR	5-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR	6-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	19	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16

7-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR	8-VECKORSSCHEMA ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	FAKTOR
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19

## TABELL ÖVER SEMESTERKOEFFICIENTER

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

<b>1-VECKASSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTERKOEFFICIENT	<b>2-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTERKOEFFICIENT
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

<b>3-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTERKOEFFICIENT	<b>4-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTERKOEFFICIENT
3	5,00		
4	3,75	4	5,00
5	3,00	5	4,00
6	2,50	6	3,33
7	2,14	7	2,85
8	1,87	8	2,50
9	1,66	9	2,22
10	1,50	10	2,00
11	1,36	11	1,81
12	1,25	12	1,66
13	1,15	13	1,53
14	1,07	14	1,42
15	1,00	15	1,33
16	0,93	16	1,25
17	0,88	17	1,17
18	0,83	18	1,11
		19	1,05
		20	1,00
		21	0,95
		22	0,90
		23	0,86
		24	0,83



<b>7-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTERKOEFFICIENT	<b>8-VECKORSSCHEMA</b> ANTAL ARBETSDAGAR UNDER PERIODEN	SEMESTER KOEFFICIENT
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		45	0,88
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83