Massa- och pappersindustrin

Allmänna anställningsvillkor

Gällande fr.o.m. 1 november 2020

Upplaga 2 med ändringar gällande fr.o.m. 1 januari 2022

INDUSTRI ARBETSGIVARNA

UNIONEN Sveriges Ingenjörer PAPPERS Ledarna SVERIGES CHEFSORGANISATION

Allmänna anställningsvillkor för anställda inom massa- och pappersindustrin

---

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Gällande fr.o.m. 1 november 2020

Avtalet gäller bland annat jämte Avtalssamling tjänstemän samt Kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappers.

Avtalstexten markerad med skugga

Kommentarstexten utan skugga

Grå sidomarkering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2017.

Svart sidomarkering
Nytillkommet efter tryck. Gäller från och med 1 januari 2022.

Omslagsfoto: Mostphotos

Förkortningar använda i detta avtal

AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
LAS	Lagen om anställningsskydd
MBL	Medbestämmandelagen
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAF*	Svenska Arbetsgivareföreningen
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TRR	Trygghetsrådet
TSL	Trygghetsfonden TSL

*Svenskt Näringsliv

Inledning

Parterna har med detta avtal harmoniserat de allmänna anställningsvillkoren mellan olika grupper av anställda. Syftet med avtalet är att skapa ett enhetligt regelverk som kan tillämpas för samtliga kategorier av anställda. Detta förväntas underlätta utvecklingen av moderna och flexibla arbetsorganisationer och de anställdas möjligheter att utvecklas i arbetet.

Parterna förutsätter att olika lokala överenskommelser efterhand ersätts av nya överenskommelser med harmonisering av gällande villkor för olika grupper med utgångspunkt från reglerna i detta avtal. Ersättningsreglerna i detta avtal är miniminormer.

Andemeningen i detta avtal är att även lokala överenskommelser med koppling till begreppet allmänna anställningsvillkor skall vara likartade och gemensamma för alla kategorier av anställda.

En väsentlig fråga i sammanhanget är att det lokala arbetet i frågor med karaktär av allmänna anställningsvillkor sker gemensamt mellan de olika organisationernas företrädare i företaget.

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning....5

§ 2 Allmänna förhållningsregler....6

§ 3 Anställning....8

§ 4 Arbetstid....13

A. Ordinarie arbetstid....13
B. Övertid....18
C. Kompensationsledighet....25
D. Övriga arbetstidsfrågor....26

§ 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekväm arbetstid....35

§ 6 Ersättning för övertidsarbete....45

§ 7 Särskilda ersättningar....49

§ 8 Semester....51

§ 9 Restidsersättning....58

§ 10 Permission och tjänstledighet....60

§ 11 Ledighet med tillfällig föräldrapenning....69

§ 12 Sjuklön m.m.....70

§ 13 Anställds åligganden och rättigheter vid konflikt....81

§ 14 Uppsägning....82

§ 15 Förhandlingsordning....88

§ 16 Giltighetstid....89

Riktlinjer för flexibel arbetstid....90

Arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning....94

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalet gäller för anställda vid företag inom massa- och pappersindustrin som är anslutna till Föreningen Industriarbetsgivarna.

Anmärkning
Massa- och pappersindustrin utgörs av ett avtalsområde såvitt avser tillämpning av de allmänna anställningsvillkoren.

Eftersom de olika arbetstagarparterna även i fortsättningen har olika löneavtal och olika avtal om pensioner och avtalsförsäkringar m.m. är förbundsparterna överens om att förutsättningarna för definition av avtalsområden vid tillämpning av LAS och de olika avtalsförsäkringarna kan vara desamma som tidigare.

Detta avtal inverkar inte på hur arbetsskyldighet, omplacering, befattningsskydd m m på de olika avtalsområdena ska definieras.

Mom 2 För anställd med företagsledande eller därmed jämförlig ställning gäller ej avtalet, såvida inte arbetsgivaren och den anställde enats om annat.

Mom 3 Om en anställd kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått ordinarie pensionsålder kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde om att reglerna om sjuklön i § 12 mom 4 inte ska tillämpas. Detsamma gäller avseende den som anställs vid företaget efter att ha uppnått gällande ordinarie pensionsålder.

Anmärkning
Med ålderspension avses i detta avtal pensionsåldern 65 år, som följer av de kollektivavtal som gäller mellan de centrala parterna rörande pension.

Mom 4 För anställda som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

Vid utlandsresa gäller reglerna i detta avtal såvida inte lokal överenskommelse eller överenskommelse med berörda anställda träffats om annan ordning.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Det är en angelägen uppgift för alla som samverkar på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Alla anställda ska därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggs.

Mom 2 Föreningsrätten ska av parterna lämnas okränkt.

Mom 3 Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Den anställde har att iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter o.d.

Mom 4 En anställd får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Den anställde får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 5 En anställd har rätt att ta emot statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 6 Anslag eller meddelanden får uppsättas på därför anvisade platser.

Mom 7 Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet.

Den som önskar lämna arbetet ska snarast möjligt anmäla orsaken till frånvaron liksom tidpunkten för beräknad återkomst enligt de regler som gäller vid företaget. I driften gäller att den som med giltigt skäl önskar avlägsna sig från arbetet har att se till att ersättare avlöser honom under tiden för bortovaron. Sker ej avlösning i skiftarbete i rätt tid är den avgående skyldig att stanna kvar till dess ersättare anlänt. Det åligger arbetsledningen att i sådana fall ordna avlösning så snart som möjligt.

Mom 8 Utöver ovan angivna regler gäller lokala förhållningsregler, vilka i förekommande fall fastställs efter förhandlingar mellan de lokala parterna.

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och den anställde enats om annat enligt mom 2 eller 3 nedan.

Mom 2 Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagare om tidsbegränsad anställning, vikariat och projektanställning.

a) Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas i följande fall:

- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.
- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete då person anställs som uppnått vid företaget gällande ordinarie pensionsålder (65 år i detta avtal).
- Avtal för viss tid för att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget.
- Avtal för viss tid om anställningen avser praktikarbete.
- Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.
- Avtal som gäller för tiden till dess den anställde ska börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som ska pågå mer än tre månader.
- Avtal för överenskommen visstidsanställning. Sådant avtal får inte omfatta kortare tid än en månad och avtal av denna typ får omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år såvitt avser en och samma anställd. Arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem anställda med överenskommen visstidsanställning.
- Avtal om provanställning enligt mom 3.

En tidsbegränsad anställning, enligt punkt a) ovan, övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i denna anställningsform i sammanlagt mer än 24 månader.

1. under en femårsperiod, eller

2. under en period då arbetstagaren har haft anställningar hos arbetsgivaren i form av tidsbegränsad anställning eller vikariat och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

b) Avtal om vikariat kan träffas i följande fall:

- När den anställde ersätter en annan anställd under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.
- När den anställde under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits med berörd lokal organisation uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen utsetts.

Ett vikariat, enligt punkt b) ovan, övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

c) Avtal om projektanställning.
En projektanställning pågår under den tid som aktuellt projekt löper och avslutas utan föregående besked vid projektets fullgörande eller avslutande. Vid projektanställning ska det finnas en beskrivning om mål, syfte och omfattning av projektet. Efter lokal överenskommelse kan projektanställning även användas för att ersätta personer som flyttas in i ett projekt.

I mom 2 anges de olika fall då tidsbegränsade anställningar kan användas. Den grundläggande utgångspunkten är att dessa anställningsformer är att betrakta som undantag från huvudregeln, dvs. enligt avtalet, som i allt väsentligt återfaller på LAS, är tillsvidareanställning den huvudsakliga anställningsformen inom branschen.

Arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet

Den huvudsakliga innebörden av detta begrepp är att arbetsuppgifterna ligger utanför det som vanligtvis förekommer på arbetsstället.

Arbetsuppgifterna ska också vara tillfälliga i den meningen att man vid anställningstillfället kan överblicka hur länge de varar.

Tillfällig arbetstopp

I detta fall handlar det om uppgifter som vanligtvis förekommer vid företaget. Det viktiga är att det rör sig om en tillfällig arbetsanhopning som man vet är av övergående karaktär. Man ska med andra ord kunna överblicka hur lång tid man har behov av den extra arbetskraften.

Vikariat

Vikariat är kanske den vanligaste formen av visstidsanställning. Det typiska för vikariatet är att vikarien ska tjänstgöra i stället för någon annan, namngiven, anställd. Anledningen till dennes frånvaro saknar betydelse.

Av ovan angivna skäl är det inte alltid möjligt att vid anställningstillfället avgöra hur lång tid vikariatet behöver vara. Vikarien kan exempelvis anställas under någons sjukfrånvaro utan att man exakt vet hur lång sjukfrånvaron kommer att bli.

Hela anställningsformen bygger således på en koppling mellan vikarien och den som vikarien ska ersätta. Det är alltså inte meningen att denna anställningsform ska användas för personal som mera allmänt ska stå till förfogande.

En speciell form av vikariatsanställning är möjligheten att anställa under högst sex månader för att upprätthålla en ledigbliven befattning. Tanken är att en tidsbegränsad anställning i dessa fall ska kunna utnyttjas i avvaktan på att man ska finna en lämplig ordinarie befattningshavare. Träffas lokal överenskommelse kan ett arrangemang av den här typen pågå längre än sex månader.

Mom 3

Enligt 6 § LAS får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning med en prövotid om högst sex månader. Om den provanställde varit sjuk mer än en månad under provanställningstiden kan provanställningstiden förlängas med den tid som sjukfrånvaron omfattat under förutsättning att arbetsgivaren och den anställde är ense härom.

Provanställning är avsedd att kunna användas i följande fall:

- den anställdes kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
- det annars föreligger särskilda skäl att pröva den anställdes kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav

Om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning efter prövotidens utgång ska besked härom

lämnas till den anställde senast vid prövotidens utgång. Om så ej sker övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Besked om att arbetsgivaren önskar avbryta provanställningen i förtid eller avslutas utan att övergå till en tillsvidareanställning ska lämnas med iakttagande av reglerna i 31 § LAS.

Mom 4 Arbetsgivare som har för avsikt att ingå avtal om anställning för begränsad tid enligt mom 2 och 3 ska dessförinnan underrätta berörd lokal facklig organisation. Detta gäller även då arbetsgivare har för avsikt att ingå avtal om tillsvidareanställning under tid då anställd genom sin företrädesrätt erhållit en tidsbegränsad anställning om högst 4 månader.

Om den fackliga organisationen därvid begär förhandling om den tilltänkta anställningen, ska förhandlingen genomföras före avtalet om anställning, såvida inte särskilda skäl föranleder annat.

Parternas gemensamma avsikt med underrättelseskyldighet inför tillsvidareanställning, enligt mom 4, är att möjliggöra diskussion kring fråga om bemanningsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare, som skulle vara företrädesberättigad men erhållit kortare tidsbegränsad anställning.

Mom 5 Parterna erinrar om reglerna i 6c § LAS rörande anställningsbevis, semester, lön, kollektivavtal m.m., vilken information ska lämnas berörd arbetstagare senast en månad efter påbörjad anställning.

Mom 6 Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Dagslön beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Mom 7 **Lokal överenskommelse om att tillämpa timlön**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa timlön under en tid av högst 4 månader.

Beräkning av timlön

Träffas överenskommelse om timlön är förbunden överens om att följande divisioner ska användas:

167 vid 40-timmarsvecka;
159 vid 38-timmarsvecka; och
151 vid 36-timmarsvecka.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Reglerna om arbetstid i detta avtal ersätter arbetstidslagen i dess helhet. Enligt förbundens uppfattning motsvarar även avtalet innehållet i Europeiska Unionens arbetstidsdirektiv.

Reglerna i detta avtal ersätter emellertid inte lagens arbetstidsbestämmelser rörande minderåriga. Regler härom finns i arbetsmiljölagen, som i allt väsentligt är tvingande.

A. Ordinarie arbetstid

Mom 1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt för kalenderår högst följande tid per helgfri vecka:

Kontinuerligt treskiftsarbete	36 tim
Intermittent treskiftsarbete	38 tim
Kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 tim
Intermittent tvåskiftsarbete	38 tim
Övrigt arbete	40 tim

Den ordinarie arbetstidens förläggning och driftsformer för olika avdelningar och grupper av anställda fastställs genom lokala överenskommelser och införs i lokala avtal. Alternativa driftsformer och arbetstider införs för enskilda avdelningar, där behov därav kan förutses.

Beträffande övrigt arbete äger arbetsgivaren rätt att träffa enskilda överenskommelser avseende förskjutning av viss del av det ordinarie arbetstidsutrymmet för utnyttjande vid arbetstoppar, t ex planerade driftsstopp (överenskommelse om behovsanpassad arbetstid). Sådana överenskommelser kan avse högst 40 timmar/år och förutsätts i första hand komma ifråga för anställda med olika specialistkunnande. Uttag av här avsedd arbetstid ska normalt varslas sju dagar i förväg.

Arbetsgivaren ska underrätta den anställdes fackliga organisation om träffade överenskommelser enligt denna bestämmelse.

I arbetstidshänseende räknas dygn från 06.00 - 06.00.

Anmärkning
Parterna hänvisar till:

1) Riktlinjer rörande flexibel arbetstid.

2) Regler om arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning.

Avtalet innehåller inga spärrar vad gäller förläggningsfrågorna. Så länge de lokala parterna är överens kan arbetstiden förläggas fritt – dock med beaktande av att de enskilda anställda erhåller veckovila och raster m.m. enligt gällande regler. I den mån de lokala parterna kommer överens om individuella scheman ska gällande skyddsregler och veckoarbetstidsmått särskilt beaktas.

Möjlighet att träffa enskilda överenskommelser om förskjutning av en del av den ordinarie arbetstiden föreligger för dem som har 40-timmarsvecka, dvs. dagarbete. Möjligheterna är begränsade till 40 timmar per år, vilket innebär att förkortning och uttaget/förlängning ska ske under samma år. Detta har att göra med att årsarbetstiden inte ska påverkas av överenskommelserna.

Tanken med dessa uppgörelser är att den förskjutna arbetstiden ska kunna utnyttjas vid i förväg planerade situationer då behovet av arbetstid är särskilt stort. Varseltiden om sju dagar är en indikation på att bestämmelsen inte är avsedd att tillämpas på plötsligt uppkomna utryckningssituationer.

Uttrycket ”olika specialistkunnande” ska uppfattas så att de anställda som avses komma ifråga är de med speciell kompetens för de aktuella arbetsuppgifterna.

Innebörden av avtalet är att utläggningen av den ordinarie arbetstiden förändras i och med den enskilda överenskommelsen. Det spelar ingen roll om förkortningen sker först och uttaget sedan eller tvärtom.

Det är t ex möjligt att komma överens om att den anställde får sluta två timmar tidigare under 10 fredagar mot att i stället arbeta fem 12-timmarsdagar under ett planerat reparationsstopp.

Vid arbetstidsförändring enligt denna punkt utgår månadslönen med samma belopp oavsett förskjutningarna. På motsvarande sätt gäller också att tillämpligt OB-tillägg utgår för den tid som blir förlagd till obekväm arbetstid.

I de fall en anställd blir sjuk under tid som omfattas av den särskilda överenskommelsen utgår sjuklön (tillämpas sjukavdrag) för det antal timmar den faktiska frånvaron omfattar. Exempelvis sjuklön för 6 timmar om arbetstiden förkortats till 6 timmar och för 12 timmar om den förlängts till 12 timmar. För ledig dag görs inget sjukavdrag eftersom det då inte föreligger frånvaro.

Med utgångspunkt från att avtalets regler om förläggning av ordinarie arbetstid är maximerad utifrån en genomsnittsberäkning på årsbasis och att maximeringsreglerna för övertid är beräknade utifrån genomsnitt på månads- respektive årsbasis, samt att allt sker med tillämpning av regler syftande till iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av de anställdas hälsa och säkerhet, är förbundens mening att även beräkningsperioden för 48-timmarsregeln ska vara 12 månader.

Inom processindustrin förekommer lokalt överenskomna komprimerade arbetstidsscheman för att möjliggöra längre sammanhållna ledigheter. När komprimerad ordinarie arbetstid används i kombination med övertidsuttag är det särskilt viktigt att hänsyn tas till den anställdes totala arbetsbelastning ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Detta gäller såväl vid arbetstidsförläggning av ordinarie arbetstid som vid resor i tjänsten. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse av flexibilitet och de anställdas behov av återhämtning och vila.

Tjänsteresor är ett naturligt och nödvändigt inslag i företagens verksamhet och förekommer såväl inom som utom landets gränser. Tjänsteresor kan ske såväl inom som utanför den anställdes ordinarie arbetstid. För att säkerställa möjligheten till återhämtning och vila i anslutning till resorna är det viktigt att chef och den anställde diskuterar den anställdes möjlighet till återhämtning och vila. För anställda med mer regelbundna och omfattande tjänsteresor är det viktigt att arbetsgivaren och den anställde fortlöpande följer upp hur detta sker ur ett hälsoperspektiv.

Mom 2 Kan överenskommelse om arbetstidens förläggning inte träffas har arbetsgivaren att förlägga den ordinarie arbetstiden med iakttagande av följande:

a) Kontinuerligt arbete
Med kontinuerligt arbete avses arbete som regelbundet pågår lika många timmar veckans alla dagar.

Om inte annan lokal överenskommelse träffas görs uppehåll i driften vid följande tider, s k storhelg:

Nyår	48 timmar
Påsk	96 timmar
1 maj	24 timmar
Pingst	48 timmar
Nationaldagen 6 juni	24 timmar
Midsommar	72 timmar
Jul	72 timmar

Under söndag, som infaller den 2 januari eller 27 december, pågår kontinuerlig drift endast under förutsättning av lokal överenskommelse härom. Tidigare praxis rörande drift under angivna dagar ändras inte av denna bestämmelse.

Anmärkning
Lokala överenskommelser om kontinuerlig drift utan uppehåll i driften under samtliga (året runt-drift) eller vissa av ovan nämnda uppehållstider införs i lokalavtalen.

Ren arbetstid där även semestern är frårdragen blir 44,89 x 36 = 1 616,04 timmar per år.

b) Intermittent arbete

Den ordinarie arbetstiden förläggs så, att uppehåll i driften äger rum – förutom under de uppehållstider som gäller vid kontinuerlig drift – även enligt följande:

Trettondagen	24 timmar
Kristi Himmelsfärdsdag	24 timmar
Alla Helgons dag	24 timmar
Söndagar	24 timmar

Intermittent treskiftsarbete
Arbetet pågår alla vardagar under tre skift om vardera åtta timmar.

Varje anställd åtnjuter två lediga dagar i följd under loppet av tre veckor, därutöver en ledig dag under samma period samt en ledig dag under loppet av fyra veckor.

Protokollsanteckning
Med ”lediga dagar i följd” jämställs att de lediga dagarna binds samman genom mellanliggande arbetsfri dag.

Intermittent tvåskiftsarbete
Arbetstiden förläggs med högst åtta timmar per dag mellan kl. 06.00 och kl. 24.00 med högst en timmes rast under vardera skiftet.

Om möjligheten till 40 timmars driftstid per skift och vecka utnyttjas, ska de anställda beredas lediga dagar så att arbetstiden i genomsnitt blir 38 timmar per vecka.

c) Dagarbete
Arbetstiden förläggs inom ramen för tiden kl 06.00-kl 17.00 måndag-fredag med högst en timmes rast per dag.

d) Förberedelse- och avslutningsarbete
Efter sön- och helgdagar samt semester ska nödvändiga förarbeten upptas i så god tid inom respektive avdelningar, att sammanhängande drift i full utsträckning kan återupptas efter nämnda ledigheter vid i gällande bestämmelser fastställda tider; dock ej på så sätt att före helg uppkommen brist i förlag genom tillämpande av denna bestämmelse får kompenseras.

På motsvarande sätt gäller att driften i full utsträckning kan pågå till uppehållstidens början, varefter nödvändiga avslutningsarbeten utförs.

Vid stopp och igångsättning i samband med semesterstopp ska semesterlagens bestämmelser iakttas.

e) Införande av sommartid och återgång till normaltid enligt lag
Övergång till sommartid innebär en förkortning med en timme av nattskiftet mellan en lördag och en söndag under våren.

Återgång till normaltid innebär en förlängning med en timme av nattskiftet mellan en lördag och en söndag under hösten.

Vid övergång till sommartid erhåller de anställda vars arbetstid berörs oavkortad lön jämte tillämplig OB-ersättning.

Vid återgång till normaltid erhåller de anställda – förutom ordinarie lön jämte tillämplig OB-ersättning – betalning för en timme med ordinarie betalning jämte OB-ersättning.

Vid återgång till normaltid efter sommartid utgör ersättningen för den ”extra” timmen.

månadslönen.

B. Övertid

Övertidsarbete innebär definitionsmässigt att arbete utförs utanför den ordinarie arbetstiden, ofta i praktiken den arbetstidsmängd som är kontrakterad i anställningsavtalet.

Mom 1

När arbetsgivaren så begär är den anställde skyldig att med iakttagande av reglerna i detta avtal utföra arbete också under annan tid än den ordinarie arbetstiden **(allmän övertid)**. Arbetsgivaren har att i görligaste mån begränsa övertidsarbetet till sådana arbeten som nödvändigtvis påkallas för driftens eller verksamhetens normala och ostörda gång och sålunda inte utan stor svårighet kan uppskjutas till ordinarie tid.

Med övertidsarbete avses arbete utöver den anställdes ordinarie arbetstid.

Anmärkning
Även deltagande i projektarbeten kan tidvis kräva uttag av övertid.

De lokala parterna kan komma överens om att produktionsarbete kan utföras på övertid, dvs. utanför den schemalagda produktionstiden **(produktionsövertid)**. Om enighet inte nås vid lokal förhandling har arbetsgivaren i avvaktan på central förhandling rätt att påfordra att produktionsövertid utförs under högst 24 timmar under ett år.

Produktionsövertid får ej förläggas till s k uppehållstid enligt § 4 A mom 2a.

Det grundläggande syftet med regeln är avvägningen mellan den anställdes skyldighet att utföra övertidsarbete och arbetsgivarens skyldighet att begränsa detta arbete till sådant som är nödvändigt för driftens och verksamhetens normala och ostörda gång.

Tanken med bestämmelsen är, att ett begränsat mått produktionsövertid kan stå arbetsgivaren till buds utan att överenskommelse först träffats. För att arbetsgivaren ska få fatta ett sådant beslut krävs emellertid att han först förhandlat i avsikt att nå en överenskommelse. Om frågan förs vidare till central förhandling är det inte nödvändigt att invänta den innan beslutet kan fattas och åtgärden genomföras.

Utrymmet om 24 timmar kan utnyttjas vid ett eller flera tillfällen. Begränsningen gäller sammanlagt under ett kalenderår.

Regeln avser produktionstiden som sådan. Om ett arbete bedrivs i tvåskift måndag-fredag kan bestämmelsen exempelvis utnyttjas för att köra ett skift på lördagen. Regeln innebär ingen ändring i en anställds skyldighet att utföra produktionsarbete på övertid inom ramen för den schemalagda produktionstiden.

Det är vidare så att regeln är kopplad till beslutet om produktionsövertid, vare sig det gäller ett stort produktionsavsnitt eller ett mindre. Varje beslut förbrukar således utrymme på sådant sätt att ett beslut som avser att köra en maskin tar ur arbetsställets ”samlade utrymme”.

Anmärkningen rörande projektarbeten är tillkommen för att belysa en situation som kan kräva övertidsarbete, trots att det vanligtvis inte handlar om att arbetet är nödvändigt för driftens eller verksamhetens ostörda gång.

Mom 2 Övertid enligt mom 1 **(allmän övertid)** får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår. Utfört övertidsarbete reduceras till följd av kompensationsledighet enligt C nedan, av betald ledig tid för erhållande av veckovila enligt D mom 1 nedan och betald ledig tid för att sova ut efter sent nattarbete, vilka ej är att betrakta som arbetad tid.

”Ledigheten” kan inte reducera utförda övertidstimmar förrän den tas ut.

Några exempel förtydligar bestämmelsens innehåll:

- Under mars månad har en anställd utfört 50 timmar övertid. Under samma månad har arbetstid under en fredag (8 timmar) frilagts för veckovila samt kompensationsledighet tagits ut under påföljande måndag och tisdag (sammanlagt 16 timmar). Tiden för det utförda övertidsarbetet reduceras enligt följande: 50 - (8 + 16) = 26 timmar.

- Om en anställd under mars månad haft tre dagars (24 timmar) kompensationsledighet och arbetat 60 timmar övertid blir nettot för mars 60 - 24 = 36 timmar. Om däremot månaden inleds med övertidsarbetet och kompensationsledighet läggs ut i april har gränsvärdet för månaden överskridits. Då avstämningen för mars ska göras har kompensationsledigheten ännu inte tagits ut, vilket gör att den inte kan läggas till grund för reduktion av övertiden i mars. Ett sätt att komma tillrätta med detta problem kan vara att lokalt komma överens om att tillfälligt ”öka övertidsramen (extra övertid) för mars” mot att reduktion sker med kompensationsledighet i april. Det viktiga är ju att kombinera ”intresset av att inte överskrida gränserna under angiven begränsningsperiod” med intresset av att de anställda kan få sina ledigheter då de själva önskar.

- Om den anställde fått ut exempelvis 40 timmars kompensationsledighet i oktober och det sammanlagda övertidsarbetet i oktober endast varit 20 timmar utnyttjas 20 av de lediga timmarna till att reducera mot övertidstimmarna under oktober. Resten förs över som en reduktion av den redan utförda övertiden tidigare under året. Om det sammanlagda övertidsarbetet januari-september (netto efter eventuella tidigare reduktioner) uppgått till 150 timmar medför oktober en reduktion av detta tal till 130 timmar. Däremot ökar inte de resterande 20 kompensationstimmarna i oktober utrymmet för övertid i november.

Frilagd tid kan således utnyttjas för att reducera den ”redovisade” omfattningen av utfört övertidsarbete, såväl med avseende på tillämpningen av månadsregeln (50 timmar) som årsregeln (200 timmar). Däremot kan den inte kvittas mot övertidsarbete som ska utföras under en senare redovisningsperiod (gäller såväl månad som år). Observera att man vid beräkning inom en angiven redovisningsperiod inte gör någon skillnad mellan fall då ledigheten tas ut i början eller slutet av månaden respektive året. Frilagd tid är således i sin helhet reducerbar mot övertidsarbetet under hela redovisningsperioden i fråga.

Även vid tillämpning av årsgränsen (200 timmar) gäller således att den lediga tiden skapar ett ökat utrymme för övertid under det år då ledigheten tas ut. Utrymmet kan dock inte föras över till nästa år. Årsavstämning består följaktligen av tolv månadsavstämningar.

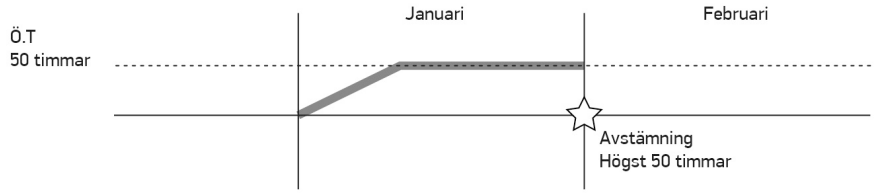
Gemensam exempelsamling övertid

Övertid

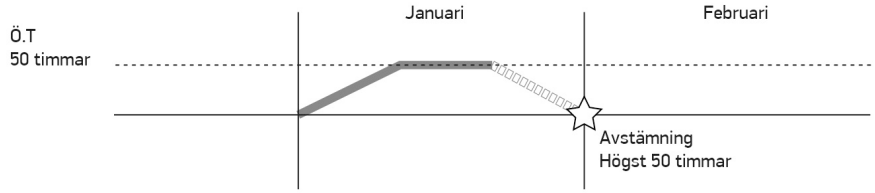
Övertid utöver

Återföring/reducera/tvätta
(veckovila, kompledighet, sova ut tid och ATK-ledighet)

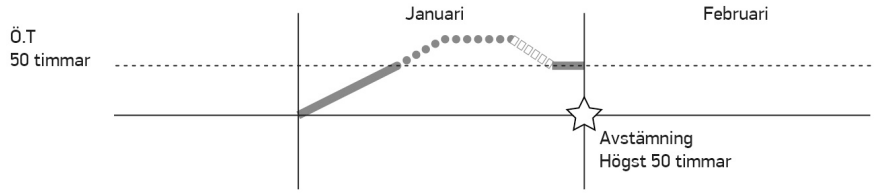
Exempel 1 – maximalt antal övertidstimmar uppnås under en månad.



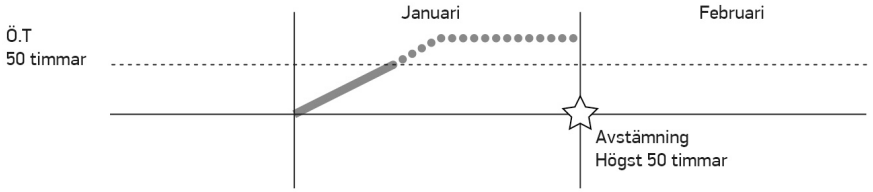
Exempel 2 – maximalt antal övertidstimmar uppnås under en månad men reduceras med kompledigt eller liknande under en månad varvid antalet övertidstimmar vid avstämningstillfället uppgår till 0.



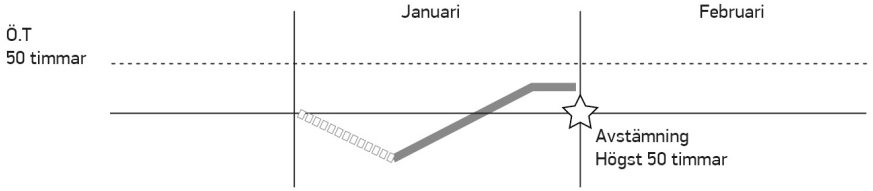
Exempel 3 – ytterligare övertidstimmar utöver maximalt antal övertidstimmar för månaden arbetas men reduceras med kompledigt eller liknande så att maximalt antal övertidstimmar uppnås vid avstämningstidpunkt.



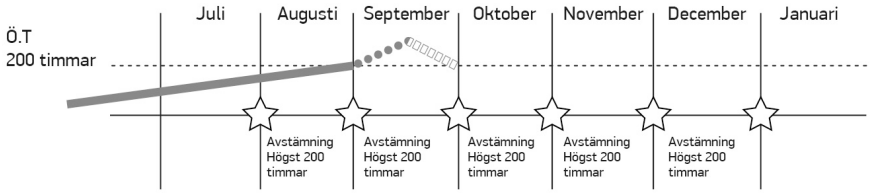
Exempel 4 – ytterligare övertidstimmar utöver maximalt antal övertidstimmar för månaden arbetas så att maximalt antal övertidstimmar överskrids vid avstämningstidpunkt. Övertidstimmar överstigande 50 timmar under månaden utgör därför otillåten övertid, om inte lokal överenskommelse träffas om extra övertid enligt mom 3 nedan.



Exempel 5 – avstämningsperioden inleds med att övertiden reduceras genom kompledighet eller liknande varvid fler än 50 timmars övertid är möjlig att arbeta under avstämningsperioden då antalet övertidstimmar vid avstämningstidpunkten inte uppgår till fler än 50 timmar.



Exempel 6 – maximalt antal årliga övertidstimmar uppnås redan den 31 augusti. Under september arbetas ytterligare övertid men då denna övertid reduceras genom kompledighet eller liknande under månaden överskrids ändå inte det maximala antalet timmar vid avstämningstidpunkten den 30 september. Årsavstämning består följaktligen av tolv månadsavstämningar.



Mom 3 Vid dokumenterat behov får ytterligare övertid tas ut efter lokal överenskommelse (extra övertid). I en sådan överenskommelse ska anges den mängd övertid som överenskommelsen omfattar samt motivet för det extra övertidsuttaget. Överenskommelse enligt detta moment förutsätter normalt godkännande av berörda anställda. Extra övertid enligt detta moment får uppgå till högst 150 timmar per år.

Förbunden har utgått ifrån att dessa frågor kan bedömas bäst av de lokala parterna som bäst känner förhållandena i de enskilda fallen.

Det är normalt inte nödvändigt att hela utrymmet om 150 timmar behandlas vid ett och samma tillfälle.

Den allmänna förutsättningen att ta ut extra övertid är densamma, vare sig det gäller ett överskridande av månadsregeln (50 timmar) eller årsregeln (200 timmar). Ett högsta utrymme (150 timmar) har dock endast angetts per år.

De situationer då ett överskridande av månadsregeln kan komma ifråga måste utgöra sällsynta undantagsfall. Vidare gäller den grundläggande skyldigheten för arbetsgivaren att se till att inte arbetsbelastningen under dessa koncentrerade perioder blir så stor att hälso- och säkerhetsfrågor åsidosätts.

Med tanke på ovannämnda förhållanden och med beaktande av de möjligheter till utökat övertidsarbete som följer av veckoviloreglerna samt bestämmelserna om kompensationsledighet har parterna valt att inte ange några särskilda gränsvärden för den s.k. ”extra övertiden” per månad.

För tydlighetens skull ska påpekas att extra övertid under en månad inte i sig behöver medföra att gränsen om 200 timmars allmän övertid på ett år överskrids. Det kan således mycket väl hända att en anställd behöver göra exempelvis 60 timmars övertid under vardera två månader men att den totala övertiden under året inte överstiger 200 timmar. Något inkräktande på utrymmet för ”extra övertid” på årsbasis har då inte skett.

Mom 4 Tid som åtgår för att utföra för befattningen nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid vid tillämpning av mom 2 ovan (avser främst skiftavlösningar).

Behovet av information i samband med skiftavlösningar varierar i olika befattningar. I de fall avlösningarna är mer omfattande förutsätts att de lokala parterna träffar överenskommelse om ersättningsformerna för dessa avlösningar. Vid detta beaktas möjligheterna att

ersättningarna kan utgå såväl i form av kontant ersättning som i form av schablonmässigt beräknad ledig tid. Även en kombination av dessa ersättningsformer kan användas.

Det förutsätts att arbetsgivaren och den anställde gör en genomgång av den omfattning i tid som avlösning enligt uppgjorda planer förväntas ta. Dessa bedömningar får sedan läggas till grund för de lokala parternas överväganden i ersättningsfrågan.

Valet av uttrycket omfattande i momentet har skett med utgångspunkt från de bedömningar som vuxit fram i praxis under en lång följd av år. Denna praxis har vuxit fram mot bakgrund av en stupstocksregel i tidigare avtal med följande innebörd:

Om arbetsgivaren och den anställde uttryckligen överenskommit om att den anställde dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts med hänsyn härtill ska den anställde kompenseras för detta förhållande genom att den anställde får tre extra semesterdagar.

I detta avtal har förbunden överlåtit åt de lokala parterna att välja form för ersättningarna i förekommande fall.

Parterna är medvetna om att semesterförlängning i många fall tillämpats utan att bestämmelsens förutsättningar varit uppfyllda. Parterna är ense om att sådana fall inte kan läggas till grund för bedömning av praxisinnehållet.

Mom 5 Såvitt avser övertidsarbete i samband med beredskapstjänst gäller att lokal överenskommelse kan träffas om lämplig schablonberäkning av tidsåtgången för sådant arbete vid redovisning av övertid enligt mom 6 nedan.

Eftersom betalning vid en utryckning utgår för minst tre timmar, oavsett den faktiska arbetstiden, innehåller avtalet en möjlighet att schablonberäkna tidsåtgången vid övertidsarbete i samband med beredskapsarbete.

Mom 6 Arbetsgivare ska föra anteckningar om övertid (övertidsjournal). De anställda har rätt att själva eller genom sina fackliga företrädare ta del av anteckningarna.

Mom 7 Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver **(nödfallsövertid)**.

Har nödfallsövertid tagits ut ska arbetsgivaren snarast meddela detta till berörd lokal arbetstagarpart. Nödfallsövertid räknas inte in i utrymmet för allmän övertid. Vid arbete utöver 48 timmar vid ett tillfälle ska för tiden utöver 48 timmar arbetets karaktär av eventuellt nödfallsarbete prövas av berört fackförbund.

C. Kompensationsledighet

Mom 1 Överenskommelse om kompensationsledighet efter utfört övertidsarbete kan träffas mellan arbetsgivaren och den anställde. Härvid gäller att kompensationsledighet beräknas till samma antal timmar som det aktuella övertidsarbetet. Under det aktuella kalenderåret får högst 75 timmar av medgiven kompensationsledighet reducera utfört övertidsarbete enligt B mom 2 såvida inte arbetsgivaren och berörd facklig organisation enas om annat.

När nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag utgår kompensationsledighet i motsvarande grad för anställda i intermittent arbete och dagarbete.

Anmärkningar

1) Den grundläggande ersättningsformen för övertidsarbete är kontant ersättning enligt § 6. Kompensationsledighet är i sig inte betald ledig tid utan en möjlighet att få ledigt efter utfört övertidsarbete.

I syfte att utjämna inkomsterna är det vanligt att önskemål framförs om att den del av övertidsersättningen som motsvarar den ordinarie lönen ska utges i samband med uttaget av kompensationsledigheten. Parterna rekommenderar ett tillmötesgående av sådana önskemål, vilket förutsätts kunna ske utan administrativa problem.

Den del av ersättningen som sparas till kompensationsledigheten är i förekommande fall $\frac{\text{månadslönen}}{175}$ *per timme av den utgivna övertidsersättningen.*

2) För deltidsanställda gäller den divisor som motsvarar den deltidsanställdes andel av heltidsanställning.

Avtalet är utformat på så sätt att kompensation för övertidsarbete utgår i form av kontant betalning – olika belopp beroende på när arbetet utförs – varefter ledighet kan medges timme för timme.

Kompensationsledighet är enligt avtalets huvudregel att anse som ledig tid från arbetstidsredovisningssynpunkt. Detta innebär att kompensationsledighet reducerar utfört övertidsarbete upp till högst 75 timmar om inte annat överenskommits lokalt.

Avtalet innehåller inga begränsningsregler, vare sig vad gäller kompensationsledighetens omfattning eller förläggning och sparande. Rutiner för sådant får bestämmas på det enskilda företaget och avgörs i sista hand av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan inte begära att önskad kompensationsledighet ska förläggas till viss bestämd tid. Den anställde kan i så fall avstå från sin kompensationsledighet. Den anställde har heller inte rätt att efter begäran erhålla ledighet vid en viss given tidpunkt. Observera i detta sammanhang vad som sagts under övertidsavsnittet, nämligen att den frilagda (lediga) tiden inte reducerar utfört övertidsarbete förrän den tas ut.

D. Övriga arbetstidsfrågor

Mom 1 De anställda har rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar **(veckovila).** Till veckovilan räknas inte beredskapstid då den anställde får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Anställd som i samband med veckoslut erhåller minst 36 timmars sammanhängande ledighet ska anses ha erhållit veckovila oavsett när under veckoslutet ledigheten är förlagd.

I de fall veckovila för två sjudygnsperioder ska förläggas intill varandra i anslutning till ett veckoslut kan lokal överenskommelse träffas om att veckovilan kan förläggas så att måndagen efter veckoslutet utnyttjas för veckovila i stället för fredagen före veckoslutet.

Undantag från bestämmelserna i första stycket får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Lokala överenskommelser innebärande annan beräkning av veckovilan förutsätter för giltighet förbundens godkännande.

För att bereda anställd veckovila kan erfordras att denne bereds ledighet på ordinarie arbetsdag i anslutning till veckoslut efter fullgjord beredskapstjänst.

Ledighet på ordinarie arbetstid kan även erfordras efter utfört planerat övertidsarbete som brutit veckovila.

Ledigheten läggs ut under veckan efter det att sådant övertidsarbete utförts.

Ledighet enligt ovan får inte medföra inkomstbortfall.

Intermittent arbete

Avtalets bestämmelse är avsedd för intermittent arbete och för anställda som gör övertid under veckosluten, dvs. under tiden från arbetstidens slut på fredag eftermiddag till arbetstidens början på måndag morgon. För dessa anställda är uppehållstiderna under veckosluten normalt sett betydligt längre än 36 timmar, vilket medfört att parterna är ense om att hela veckoslutet är disponibelt för utläggning av 36 timmars sammanhängande ledighet.

Det ska dock observeras att den nu nämnda möjligheten till förläggning av veckovilan för dessa kategorier anställda är en praktisk tillämpningsregel. Den har emellertid inte någon inverkan på den grundläggande förutsättningen för att en sammanhängande ledighet om minst 36 timmar ska kunna beräknas per sjudygnsperiod, nämligen att en fast indelning görs av perioderna. Den kommande sjudygnsperiodens förläggning – vanligtvis från lördag kl 19.00 till nästa lördag kl 19.00 – påverkas alltså inte av om ledigheten under det inledande veckoslutet varit förlagd i början eller i slutet av veckoslutet.

Den andra preciseringen förekommer i tredje stycket och berör de fall då veckovila för två sjudygnsperioder förläggs intill varandra i anslutning till ett veckoslut. Det

innebär att en ledighet om 36 timmar läggs ut i slutet av den första perioden och att en ny 36-timmarsledighet får inleda följande period, dvs. 2 x 36 timmar. Att veckovilan för två perioder läggs intill varandra kan leda till att bestämmelsen feltolkas. Detta innebär emellertid inget avsteg från regeln att veckovila ska läggas ut under varje sjudygnsperiod. Det är alltså inte tillåtet att förlägga veckovilan för en viss sjudygnsperiod till nästföljande sjudygnsperiod, även om den anställde får två 36-timmarsledigheter under den senare perioden. Eftersom veckovila för två sjudygnsperioder normalt inte ryms inom ramen för det antal timmar som ett veckoslut inrymmer kan bestämmelsen innebära att man måste frilägga ordinarie arbetstid för att bereda nödvändig veckovila.

Bestämmelsen innebär att lokal överenskommelse kan träffas om att sådan ordinarie tid, som kan behöva friläggas för erhållande av veckovila för två perioder kring ett veckoslut, kan förläggas till måndagen efter veckoslutet i stället för fredagen före veckoslutet. Om man väljer en sådan lösning kan det hända att en anställd får vara i arbete under 12 dagar i rad, vilket medför att veckovilan kan bli förskjuten ett dygn utanför den aktuella sjudygnsperioden.

Kontinuerligt arbete
En förutsättning för att en sammanhängande ledighet om minst 36 timmar ska kunna beräknas per sjudygnsperiod är även vid kontinuerligt arbete att en fast indelning görs av perioderna. En sådan fast gräns för veckovileberäkningen ska fastställas lokalt och den ska sedan följas utan undantag. Det är inte nödvändigt att gränsen läggs fast till skiftveckans slut utan den kan placeras ut vid ett optimalt läge från skiftschema- och veckovilesynpunkt.

Följande skiftschema för kontinuerlig drift med fem skiftlag får illustrera bestämmelserna (söndagarna arbetas 12-timmarsskift).

Vecka							
1	f	f	e	e	e	e	F
2	-	-	f	f	f	f	-
3	n	n	-	-	n	n	N
4	e	e	n	n	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-

En veckovilegräns i detta schema från måndag morgon kl 7 skulle innebära att endast 24 timmars sammanhängande vila erhölls under vecka 1 mellan tisdag kl 14 och onsdag kl 14. Om gränsen i stället förläggs till onsdag kl 6 kommer det under samtliga fem veckovileperioder att uppstå ledigheter om minst 36 timmar.

Förbunden är överens om att det är väl förenligt med avtalets innehåll, att de lokala parterna enas om att fastställa kortare perioder än sju dygn såvitt avser veckovileberäkningen om 36 timmar. Detta kan vara ett sätt att underlätta genomförandet av vissa lämpliga skiftscheman.

Beredskapstjänst samt planerat övertidsarbete
I de fall då någon för att erhålla veckovila måste beredas ledighet från ordinarie arbetstid efter fullgjord beredskap eller efter planerat övertidsarbete är parterna överens om att sådan ledighet ej får föranleda inkomstbortfall.

I fråga om planerat övertidsarbete har parternas bedömning varit följande:

Det finns varierande lokala lösningar på hur nödvändiga underhålls- och reparationsarbeten organiseras. Flera av dessa lösningar bygger på att man försöker utnyttja så få anställda som möjligt, så att antalet helger eller veckoslut då var och en måste utnyttjas för övertidsarbete i möjligaste mån ska begränsas. För att nå dessa mål krävs ofta att de som blir uttagna för övertidsarbete måste räkna med att arbetstid kommer att utläggas under helgens alla dagar.

Tillämpning av undantagsfallet i regeln om veckovila
Veckovilan ska ej anses bruten trots att arbete i vissa fall utförts på sådant sätt att en anställd ej erhållit 36 timmars sammanhängande ledighet.

I de fall övertidsarbete, som omfattas av undantagsregeln, utförts under ett veckoslut på sådant sätt att den anställde ej erhållit 36 timmars sammanhängande veckovila, föreligger ändå ej skyldighet att bereda kompenserande veckovila under den kommande veckan.

Bestämmelsen har närmast karaktären av nödfallsbestämmelse som ska tillämpas restriktivt. I lagkommentaren, som är vägledande för avtalets tillämpning, är detta uttryckt på följande sätt:

”Möjlighet finns till avsteg från huvudbestämmelsen beträffande veckovilan, om särskilt förhållande uppkommer som ej har kunnat förutses. Motsvarighet fanns i arbetarskyddslagen, men regeln var där något mera allmänt formulerad. Den nya lydelsen är utformad som en nödfallsbestämmelse. Avsikten är att framhäva att undantaget ska tillämpas restriktivt och inte i andra fall än då det inte har varit möjligt att förutse den inträffade särskilda omständigheten. Sålunda kan man vid planläggning i viss utsträckning ta hänsyn till och ge utrymme för sådana förhållanden som sjukdomsfall, maskinhaverier, rubbning av arbetets uppläggning m m.

Endast för sådana förhållanden, som ligger utanför ramen för vad som normalt kan och bör förutses, ska undantagsbestämmelsen tillämpas."

Bestämmelsen tar således sikte på sådana speciella situationer som man ej haft anledning att förutse eller planera för, exempelvis skyddsarbeten vid bränder, reparation vid plötsliga haverier m.m. Om ett företag har en beredskapsstyrka för att klara sådana utryckningar, som man normalt har anledning att räkna med, kan man vanligtvis säga att sådana oväntade tillkommande arbeten som ej kan klaras av den tjänstgörande beredskapsstyrkan faller under undantagsregeln.

Sjukdom under dag som skulle varit frilagd för veckovila m.m.
Att en anställd måste beredas ledighet för erhållande av veckovila grundas inte på att ledigheten är intjänad såsom kompensation för något. Det är tvärtom en följd av kombinationen av den ordinarie arbetstidens förläggning och utförande av beredskapstjänst eller visst övertidsarbete.

Om en anställd är sjuk under dag som skulle varit frilagd för veckovila, uppkommer därför ingen rätt till ledighet på någon annan dag då sjukdomen upphört. På motsvarande sätt gäller att den som varit sjuk under ett veckoslut, då vederbörande skulle haft beredskap eller utfört veckovilebrytande övertidsarbete, ej kan göra anspråk på att ordinarie tid friläggs för erhållande av veckovila för två perioder i anslutning till nästa veckoslut. I detta fall har nämligen inget skett (arbete eller beredskap) som anses bryta den reguljära veckovilan. Å andra sidan gäller att den som fullgjort beredskap eller utfört planerat övertidsarbete under ett veckoslut och därefter varit sjuk t ex på tisdag eller onsdag veckan efter måste beredas ledighet enligt huvudregeln för erhållande av veckovila. Detta är en tankegång som är överförd från lagens förarbeten.

Vissa situationer då veckovila erhålls till följd av beviljad ledighet eller i samband med helgdag eller annan fridag
Enligt huvudregeln ska veckovila såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Denna regel är närmast en anvisning till arbetsgivaren att se till att där så kan ske ordna det så att veckovila – vare sig det är fråga om vanlig veckovila eller veckovila för två perioder intill varandra – förläggs kring veckosluten.

Om det till följd av att en anställd framställer önskemål om ledighet under en vecka då beredskap eller veckovilobrytande övertidsarbete fullgjorts under närmast föregående veckoslut, får den i sådana fall beviljade ledigheten – i den mån den omfattar minst 36 timmar i en följd – anses innebära ett uppfyllande av kraven på veckovila för den innevarande sjudygnsperioden. Detta kan exempelvis inträffa då en anställd erhållit permission under någon av dagarna i veckan efter ett veckoslut då veckovilan brutits. Ledigheten måste dock omfatta 36 timmar i en följd.

I dessa fall uppstår ingen skyldighet att frilägga ytterligare ordinarie arbetstid efter beredskaps- eller arbetsbelagda veckoslut. Samma gäller då det under den vecka då ”kompenserande veckovila” ska läggas ut infaller en helgdag eller annan arbetsfri dag. Om den sammanhängande ledigheten härigenom uppgår till 36 timmar är kravet på veckovila för den aktuella perioden uppfyllt.

Lokala överenskommelser om annan beräkning av veckovila
Att avtalet utformats så att båda berörda förbundsparters godkännande är erforderligt ska snarast ses som en anvisning om förbundsparternas gemensamma ansvar för en lämplig hantering av dessa frågor.

Förbunden är emellertid överens om att det även i fortsättningen är fullt tillräckligt att lokala överenskommelser om skiftscheman, som inte till alla delar uppfyller avtalets krav, endast behöver godkännas av berörda arbetstagarförbund. Det är i dessa fall oftast fråga om en något annorlunda förläggning av veckovilan och inte om några avvikande beräkningsprinciper.

Mom 1A Parternas gemensamma uppfattning är att den totala arbetade tiden, ordinarie arbetstid och övertid, per vecka (7-dagarsperiod) endast i undantagsfall ska överskrida 70 timmar.

Mom 2 Med **raster** förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka de anställda inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Rasterna ska förläggas så att de anställda inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att de anställda kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda **arbetspauser** läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Såvitt avser raster har de väsentliga avsnitten i lagtexten överförts till avtalet. Det som inte tagits med är sådant som snarast syftar på förhållanden vid arbetsplatser utan kollektivavtal. Bestämmelserna om pauser är direkt överförda från lagen.

Mom 3

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än de som anges i detta moment.

De anställda ska som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början (dygnsvila).

Verksamheten inom massa och pappersindustrin utgör i sina huvuddrag en process som även pågår nattetid. Dock gäller för de anställda som inte direkt är knutna till produktionsprocessen att dygnsvila ska inrymmas i tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00 om inte förläggning till annan tid är nödvändig med hänsyn till arbetes art eller särskilda omständigheter.

Om anställd av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat planeras inte erhållet 11 timmars dygnsvila enligt huvudregeln, ska arbetsgivaren pröva om den anställde istället kan erhålla förskjuten eller förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperiod fortsätter in på nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Förskjuten dygnsvila som förläggs till ordinarie arbetstid medför inte löneavdrag. Med förlängd dygnsvila avses, att om dygnsvilan varit kortare än 11 timmar ska dygnsvilan enligt huvudregeln under nästa 24-timmarsperiod förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar som faktiskt varit.

Om förskjuten dygnsvila av driftskäl eller av beredskap enligt ovan inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska den anställde under en period av 14 dagar erhålla minst 120 timmar dygnsvila. I dessa timmar ska inte veckovila enligt § 4 D mom 1 inräknas. Har anställd erhållit färre timmar ska denna restvila istället utgå som kompensationsledighet.

Anmärkning

1) *Om beordrat övertidsarbete efter den anställdes begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*

2) *Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila ska till berörd lokal facklig organisation redovisa månadsvis, senast under efterföljande månad, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, vid vilka olika tillfällen detta gjorts samt de överväganden avseende de sakliga driftsskälen som skett.*

3) *Parterna är överens om att s.k. dubbelskift ska i normalfallet undvikas, och användas när någon annan lösning inte står till buds. En anställd ska endast i rena undantagsfall utföra på varandra följande dubbelskift.*

4) *Parterna är överens om att övertid i direkt anslutning till ordinarie pass räknas som ett pass i dygnsvilohänseende.*

Förutsättningar för undantag från huvudregeln
I normalfallet ska anställd erhålla dygnsvila enligt huvudregeln. Kraven på produktionen, tillsammans med oförutsedda händelser som exempelvis sjukdomar, driftsstörningar, olyckor och plötsliga, oförutsedda arbetstoppar, kommer emellertid att medföra att undantag ibland måste göras från huvudregeln.

Den typ av skiftgående processindustri som massa- och pappersavtalet omfattar karaktäriseras typiskt sett av att den är ytterst känslig för driftsstörningar och att sådana riskerar att få betydande ekonomiska konsekvenser.

För undantag enligt avtalet krävs att det föreligger sakliga driftsskäl eller skäl för vilka det inte kunnat planeras. Med detta avses att det skulle uppstå störningar i produktionen eller driften i övrigt om undantag från 11-timmarsregeln inte görs eller att det av andra skäl är nödvändigt att undantag görs. Det ska vara fråga om en störning av betydelse. Bagatellartade störningar berättigar således inte till undantag. Vidare krävs att arbetsgivaren prövar om situationen kan lösas på annat sätt, utan att det inkräktar på någon anställds dygnsvila. Detta innebär att arbetsgivaren alltid är skyldig att överväga om alternativ till brytande av dygnsvilan finns.

Sakliga driftsskäl eller skäl som inte kunnat planeras kan exempelvis uppstå vid anställds insjuknande eller annan oförutsedd frånvaro, under och efter tekniska problem, brådskande och oförutsedda kundkrav, naturhändelser, olyckor etc.

Generellt kan sägas att en avvägning ska göras inför varje enskild situation. Om det efter en sådan avvägning är skäligt att begära att arbetsgivaren löser den uppkomna situationen på annat sätt än genom att dygnsvilan bryts, eller om det bedöms

att olägenheten inte är värre än att den får lösas vid senare tillfälle, så ska något undantag inte ske. Ju längre tid som arbetsgivaren har haft förutsättningarna klara för sig, och haft tid att planera för alternativa lösningar, desto mindre är möjligheten till undantag från huvudregeln om elva timmars sammanhängande vila. Graden av inskränkning i den anställdes dygnsvila, samt hur ofta sådan inskränkning har skett har också betydelse i bedömningen. Naturligtvis är en mindre inskränkning som sker vid något enstaka tillfälle lättare att motivera än större, ofta förekommande undantag. Bedömningen ska göras utifrån regelns karaktär av skyddsregel.

Det är arbetsgivarens ansvar att regeln tillämpas enligt avtalet, och som har att inom ramen för arbetsledningsrätten slutligt avgöra om förutsättningar föreligger för undantag eller inte. I en anmärkning till avtalsbestämmelsen slås fast att arbetsgivaren månadsvis eller på annat sätt som överenskommes ska redovisa för den lokala fackliga organisationen vid vilka tillfällen företaget har utnyttjat möjligheten till undantag från huvudregeln samt skälen för detta. De centrala parterna rekommenderar att man på lokal nivå utarbetar former för hur en sådan redovisning ska ske på bästa sätt.

Även vid beredskapsarbete kan undantag bli aktuellt. Beredskap i sig är inte en oförutsedd händelse, men det är i många fall nödvändigt för driften att beredskapsarbete förekommer. Av organisatoriska skäl innebär det att undantag från huvudregeln kan komma att behöva ske vid beredskapsutryckning.

Det kan i samband med detta erinras om att parterna i en anmärkning till dygnsviloregeln, framhåller sin gemensamma uppfattning om att s.k. dubbelskift ska normalt användas sparsamt, och då främst vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds. Vid alltför långa arbetspass ökar risken för olycksfall och produktiviteten sjunker.

§ 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekväm arbetstid

Mom 1 För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

a) för arbete under helgfri tid kl 17-06 under perioden måndag kl 17-fredag kl 06
$\frac{\text{månadslönen}}{600}$

b) för arbete under tiden fredag kl 17-måndag kl 06
$\frac{\text{månadslönen}}{270}$

c) för arbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till uppehållstidens början vid dessa helger $\frac{\text{månadslönen}}{270}$

Tillägg enligt punkterna a) och b) utgår ej samtidigt med tillägg enligt punkt c).

d) Till anställd som utför ordinarie arbete under dag som för denne skulle utgjort ledighetsdag enligt gällande arbetstidsschema (utfyllnadstid) utgår ett särskilt tillägg per timme om $\frac{\text{månadslönen}}{315}$

Anmärkning
Tillägg enligt denna punkt utgår ej till anställd som gör utfyllnadstid under uppehållstid enligt § 4 A mom 2 a såvida inte lokal överenskommelse träffats därom.

e) för arbete under uppehållstid enligt § 4 A mom 2 a som utan lokal överenskommelse kan förläggas till sådan tid $\frac{\text{månadslönen}}{110}$

Anmärkningar

1) Förbundsparterna konstaterar att upprätthållande av driften och därtill knuten ordinarie arbetstid under helguppehållstid enligt § 4 A mom 2 a endast kan ske efter lokal överenskommelse. Vilka ersättningar som i dessa fall utges för ordinarie arbetstid under sådan uppehållstid bestäms genom lokal överenskommelse.

2) Träffas lokal överenskommelse om temporärt upprätthållande av driften under vissa uppehållstider enligt § 4 A mom 2 a inom ramen för utnyttjande av den ordinarie arbetstiden, utgår för ifrågavarande tid ett tillägg per timme om

$$\frac{\text{månadslönen.}}{80}$$

(Detta tillägg utgår inte samtidigt med tillägget enligt e) ovan.)

Om överenskommelse träffats enligt denna anmärkning gäller motsvarande regler för övertidsarbete under motsvarande antal timmar under uppehållstid som framgår av anmärkningen till § 6 mom 3 e).

Med överenskommelse enligt denna anmärkning avses såväl tillsvidare gällande överenskommelser om drift under vissa uppehållstider som tillfälliga överenskommelser avseende enstaka år.

OB-ersättningarna utgår på den ordinarie lönen, varför det är viktigt att definiera vad som avses med begreppet ordinarie lön.

Med ***ordinarie lön*** avses grundlön och sådana individuella tillägg som har med den anställdes kvalifikationer att göra. Även rörliga lönedelar i form av premier, bonus eller liknande ingår i den ordinarie lönen. Undantag gäller för sådana rörliga lönedelar som förfaller till betalning endast en eller ett par gånger om året. Man kan alltså något förenklat säga att sådana personliga tillägg som den anställde uppbär för all arbetad tid och som betalas ut regelbundet vid varje avlöningsperiod ingår i underlaget för OB-ersättningen.

Tillägg som är knutna till det obekväma i att utföra arbetsuppgiften under vissa förhållanden – exempelvis värmetillägg, höjdtillägg eller smutstillägg – ingår inte i den ordinarie lönen. Det typiska för dessa tillägg är att de endast utbetalas då arbetsuppgifterna utförs under angivna förhållanden och inte under all tid.

De lokala parterna har möjlighet att komma överens om att en viss ersättning inte ska ingå i underlaget för OB-tillägg, även om den enligt en strikt tolkning borde ingå i underlaget. Förbunden är ense om att de lokala parterna bör visa försiktighet med att träffa denna typ av överenskommelser eftersom avtalets utformning vilar på att lönebegreppen tillämpas enligt här angivna principer.

En ersättningsform som utgör en blandform är vissa s.k. skiftledar-/arbetsledar-/produktionsledartillägg. Dessa är i och för sig personliga tillägg, vilket gör det naturligt att räkna in dem i underlaget. Om de bara utges då den anställde verkligen

”tjänstgör” som ledare, skulle de emellertid normalt inte ingå i underlaget för OB-ersättningar. Dessa ersättningar är emellertid knutna till att man under vissa tider fullgör en annan tjänst än den vanliga. Av detta skäl är parterna ense om att dessa tillägg ska ingå i underlaget om man inte lokalt är överens om något annat.

Ett OB-tillägg av lite speciellt slag är det som beskrivs i mom 1 d). Detta tillägg för inte schemalagda utfyllnadsskift tar inte fasta på under vilken tid ett visst arbete utförs utan på att den anställde inte i förväg (i sitt schema) fått reda på när arbetet ska utföras. Eftersom detta tillägg och de vanliga OB-tilläggen ersätter olika saker kan de också utgå samtidigt.

De beräknas dock var för sig på ”den ordinarie månadslönen”, vilket innebär att de inte beräknas ”på varandra”.

Enligt huvudregeln gäller vidare att de vanliga OB-tilläggen och tillägget för utfyllnadstid ej utgår vid ordinarie arbete under uppehållstid, såvida inte detta överenskommits lokalt.

Mom 2

Med **skiftbyte** avses att anställd beordras övergå till att arbeta på annan tid i stället för den för vederbörande gällande ordinarie arbetstiden. Härmed avses övergång från ett skift till ett annat, från dagarbete till skiftarbete eller från skiftarbete till dagarbete.

Har skiftbyte skett utgör den ordinarie arbetstiden till vilken byte skett den anställdes nya ordinarie arbetstid fr.o.m. första skiftet (övergångsskiftet).

Vid skiftbyte utges övergångsersättning med

$$\frac{\text{månadslönen}}{315}$$

per timme för den del av den nya arbetstiden, som under de tre första arbetsdagarna faller utanför den tidigare gällande ordinarie arbetstiden. Övergångsersättning räknas på den ordinarie lönen och utgår i förekommande fall vid sidan av tillämpliga ersättningar enligt mom 1.

Vid återgång till den tidigare gällande ordinarie arbetstiden inom 21 kalenderdagar fr.o.m. föregående skiftbyte utges ej övergångsersättning. Dock gäller följande undantag: Vid återgång den 20:e

dagen efter föregående byte utges övergångsersättning för en dag. Vid återgång den 21:a dagen efter föregående byte utges övergångsersättning för två dagar.

Anmärkning
Parterna har noterat att en konsekvent tillämpning av reglerna om skiftbyte i vissa lägen leder till inte avsedda effekter. Detta gäller i fall då en anställd genomför ett skiftbyte strax innan det skiftlag denne flyttas till ska ha långledighet. Då den anställde efter något eller några enstaka skift återgår till sitt ordinarie skiftlag blir arbetet att betrakta som övertidsarbete ända till dess det skiftlag vederbörande kommer ifrån återupptar arbetet efter långledigheten.

För att undvika dessa effekter är parterna överens om följande: Anställd som genom skiftbyte flyttats till ett nytt skiftlag högst tre dagar före en långledighet (minst sju dagar) anses genomföra ett nytt skiftbyte då denne under långledigheten återgår till sitt ordinarie skiftlag (eller något annat skiftlag). Vare sig detta byte sker tillbaka till det ordinarie skiftlaget eller till något annat skiftlag gäller att skiftbytesersättning utgår för en dag om vederbörande arbetat en dag i det nya skiftlaget före långledigheten, för två dagar om arbetet varat två dagar före långledigheten och för tre dagar om arbetet varat tre dagar före långledigheten.

Ersättningarna enligt mom 1 och 2 är beräknade så att de inkluderar tillägg för kortare arbetstid än 40 timmar per vecka.

Vid tillämpning av divisorerna i mom 1 och 2 ska lönen för deltidsanställda uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställda.

Skiftbytesreglerna är utformade så att ersättningen är lika oberoende av arbetstid. Skiftbytesersättning är till sin natur en ersättning för ”obekväm förändring” av den ordinarie arbetstidens förläggning. Ersättningen utgår i förekommande fall samtidigt med övriga OB-tillägg.

Skiftbyte äger endast rum om den anställde får utföra arbete på viss tid under övergångsdygnet i stället för det arbete han skulle utfört enligt sitt gällande arbetstidsschema. Det handlar således om att man måste frångå sitt ordinarie arbetstids-

schema för att skiftbyte ska äga rum. Arbete på ledig dag utan inverkan på den ordinarie arbetstiden är att betrakta som vanligt övertidsarbete.

Har skiftbyte ägt rum är den nya arbetstiden omedelbart ny ordinarie arbetstid. Vid skiftbyte utges s.k. övergångsersättning under de tre första arbetsdagarna i den nya arbetstiden. Övergångsersättningen om månadslönen per timme utges för den tid i
315
den nya arbetstiden, som under dessa tre dagar faller utanför den tidigare ordinarie arbetstiden.

Övergångsersättningen motiveras av den störning i den privata fritidsplaneringen som arbetstidsbytet förorsakar. Om den anställde inom kortare tid – i avtalets fall inom tre veckor (21 dagar) – får återgå till sin tidigare arbetstid, anses inte denna återgång förorsaka motsvarande problem.

Om återgången sker efter 21 dagar utgår övergångsersättning enligt huvudregeln, eftersom den anställde då anses inrättad efter den nya arbetstiden med därav följande omställningsproblem.

För att undvika tröskeleffekter har huvudregeln kompletterats med en bestämmelse som säger att ersättning vid återgång utges om någon av de tre första arbetsdagarna efter återgången infaller efter den 21:a dagen efter den tidigare övergången. Ersättning utges i detta fall för den eller de av de första tre arbetsdagarna som infaller efter den 21:a dagen. Följande bild återger kompletteringsbestämmelsens innebörd.

Vid återgång efter ...

18	19	20	21	22	23	24...	dagar
				X	X	X	
			X	X	X		
		X	X	X			
	X	X	X				

Ej övergångsersättning Övergångsersättning

Vid övergångar mellan flera olika arbetstider gäller följande: Så snart ett skiftbyte ägt rum uppkommer en ny period, som ger rätt till övergångsersättning under tre arbetsdagar för den del av den nya arbetstiden, som faller utanför den ordinarie arbetstid den anställde flyttats från. Detta gäller oavsett hur länge vederbörande arbetat i den arbetstid varifrån flyttning skett.

Vidare gäller att återgångsreglerna alltid gäller den arbetstid man senast flyttats från. På det sättet behöver man endast hålla reda på varifrån den senaste övergången skett. Om en anställd exempelvis under relativt kort tid flyttas från A-laget till B-laget och därefter till C-laget för att sedan återgå till B-laget, utgår ingen ersättning vid återgången från C-laget till B-laget, om detta sker inom 21 dagar från flyttningen från B- till C-laget.

Om däremot den anställde i detta fall flyttas från C-laget tillbaka till det ursprungliga A-laget, utgår övergångsersättning, eftersom detta inte är någon återgång till den arbetstid han senast kom från (B-laget).

Ett specialfall utgörs av den situation, då en anställd flyttas från A-laget till B-laget och dagen efter till C-laget för att ytterligare dagen efter återgå till B-laget. Enligt huvudregeln skulle han därvid inte få någon ersättning vid återgången, eftersom den sker inom 21 dagar. I detta fall får han dock ersättning för den första dagen vid återgången, eftersom han inte ska komma i sämre läge än om han gjort tre skift i rad i B-laget.

Ett annat fall som förorsakat frågor avser den situation då en anställd ett flertal gånger med korta intervaller flyttas mellan två arbetstider, exempelvis mellan A- och B-laget. Enligt en strikt definition skulle man då kunna tycka, att det endast förekommer ett skiftbyte medan resten är en kedja av återgångar. Så är det emellertid inte, eftersom återgång endast kan ske från en arbetstid för vilken man fått övergångsersättning. I det relaterade fallet ska således regeln tillämpas enligt följande: (Arbetstidsbytena förutsätts hela tiden ske inom 21-dagarsintervallen).

Från A till B – övergångsersättning, återgång till A – ingen ersättning, ny flyttning till B – övergångsersättning (eftersom ingen ersättning betalades vid återgången till A), ny återgång till A – ingen ersättning osv.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i samband med ändrade skiftscheman under semesterperiod

Vid vissa företag förekommer en utökning av antalet skiftlag under sommaren för att underlätta utläggningen av sommarsemestrarna.

Detta går vanligtvis till så, att man antingen har en rullande överenskommelse från år till år om en utökning av antalet skiftlag under sommaren eller att man träffar en

överenskommelse för ett år i taget beroende på de väntade driftsförutsättningarna under den kommande sommarperioden.

För att få en så jämn kompetens som möjligt på de olika skiftlagen brukar företagen välja ut ett antal anställda från de bestående skiftlagen, som får utgöra grundstommen i det nya tillfälliga skiftlaget. Utfyllnad i de olika skiftlagen sker sedan med hjälp av semestervikarier.

Förbunden har enats om följande tillämpning av skiftbytesreglerna i ovan angivna situationer.

I de fall där det senast under mars månad är klart vilka arbetstider som ska gälla för de enskilda anställda under den kommande sommaren gäller inte skiftbytesreglerna i samband med övergång till sommarschema eller fastställd dagarbetstid. Övergång till annat skiftlag eller dagtid under sommaren blir i dessa fall att betrakta som en del av den ordinarie arbetstidsförläggningen.

Anställd som den 1 april eller därefter (dvs. efter det aktuella semesterårets början) får reda på att vederbörande under sommaren ska arbeta i ett annat skiftlag än det vanliga eller på annan arbetstid än den vanliga har vederbörande rätt till ersättning för skiftbyte i samband med skiftlagsbytet/arbetstidsbytet. I dessa fall gäller att ersättning utgår under de första tre arbetsdagarna i det nya skiftet/nya arbetstiden även i de fall då ”det gamla skiftlaget” inleder sommarperioden med en ledighetsperiod. De som omfattas av rätt till ersättning för skiftbyte/arbetstidsbyte enligt detta stycke har rätt till motsvarande ersättning vid motsvarande skiftlagsbyte/arbetstidsbyte efter sommarschemat.

Vid vanliga skiftbyten, som inte har att göra med själva semesterplaneringen, gäller avtalets huvudregel på vanligt sätt även under sommartid.

I andra fall, där företag tillämpar semesterstopp, förläggs ofta driftspersonalens semester till stopperioden. Personer som av olika skäl inte vill ha semester under denna tid får då ofta arbeta dagtid, som är den enda arbetstid som förekommer under stopperioden.

Förbunden är ense om motsvarande tillämpning även i dessa fall. Detta innebär att den som senast under mars månad får vetskap om sin arbetstid under stopptiden ej får ersättning enligt skiftbytesreglerna. Motsatsen gäller för den som får veta om den ändrade arbetstiden den 1 april eller därefter.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i samband med infallande sommarsemester i vissa fall

Fråga har uppkommit hur reglerna om skiftbyte ska tillämpas i situationer då ett

skiftbyte äger rum strax innan det nya skiftlaget ska påbörja sin sommarsemester och den anställde ifråga återgår till sitt gamla arbete eller annat arbete, då skiftlaget börjar sin semester. Att den anställde inte får semester samtidigt med det övriga skiftlaget beror vanligtvis på att det tillfälliga arbetet i skiftlaget inte varit avsett att medföra någon förändring av den anställdes tidigare fastställda semesterperiod.

Förbunden är ense om att en återgång till det gamla arbetet eller utförande av arbete på annan arbetstid då skiftlaget påbörjar sin semester innebär ett nytt skiftbyte trots att det aktuella skiftlaget då inte är i arbete. Anledningen härtill är att det inte kan vara rimligt att betrakta arbetet under hela semesterperioden som övertidsarbete, då arbetet är betingat av att den anställde ifråga ska ha sin semester vid annan tidpunkt enligt gällande semesterplan.

Slutsatsen är att den anställde får ersättning för skiftbyte under de tre första arbetsdagarna under det aktuella skiftlagets semesterperiod. Denna tillämpning rimmar väl med den tillämpning förbunden enats om vid skiftbyte i samband med ändrade skiftscheman under semesterperioden. Vad härmed åsyftas är att förekommande skiftbytesersättning utgår under de tre första arbetsdagarna i det nya skiftlaget även i fall då det gamla skiftlaget inleder sommarperioden med en ledighetsperiod.

Förbunden är ense om att den överenskomna tillämpningen av skiftbytesreglerna i samband med sommarsemester ej har någon inverkan på regelns normaltillämpning vid skiftbyte i samband med skiftschemats normala ledighetsperioder även om någon eller några semesterdagar ingår i perioden.

Tillämpning av reglerna om skiftbyte i fall då en anställd önskar arbeta under tid som utgör obetald semesterledighet

Anställd som ej har tjänat in full semesterlön har rätt att avstå från den obetalda delen av semesterledigheten eller del därav. I dessa fall utökas årsarbetstiden med ett antal timmar som motsvarar den inte uttagna delen av semesterledigheten.

För dagtidsanställda betyder detta normalt endast att den anställde arbetar ett antal fler dagar på sin vanliga dagtid.

För anställda med skiftarbete innebär det dock en förändring av arbetstiden om den anställde ska arbeta under tid då skiftlaget i övrigt har semester. Förbunden är ense om att skiftbytesreglerna i dessa fall ska tillämpas på så sätt att skiftbytesersättning utgår under de tre första arbetsdagarna i den nya arbetstid som gäller under skiftlagets återstående semestertid. I likhet med vad som ovan sagts rörande ändrade skiftscheman gäller även här, att den som redan före mars månads utgång får reda på under vilka dagar han ska arbeta under ”den obetalda semesterledigheten” ej anses göra ett skiftbyte.

I de fall då den anställde endast arbetar i ett skiftlag eller i övrigt bara har en arbetstid under den återstående semesterledigheten för det ordinarie skiftlaget, blir det mestadels ingen ytterligare ersättning då han återupptar arbetet i det ordinarie skiftlaget, eftersom detta vanligtvis sker inom 21 dagar. Skulle så ej vara fallet, eller har den anställde under semestertiden arbetat i flera arbetstider blir det enligt huvudregeln skiftbytesersättning vid återupptagandet av arbetet i det ordinarie skiftlaget.

Sparande av femte semestervecka
Då någon önskar spara sin femte semestervecka eller del därav uppkommer ibland samma problem som beskrivits ovan. Även i dessa fall ska årsarbetstiden utökas med den tid som motsvarar den sparade semestern.

Om det är fråga om dagtidsanställda eller anställda som helt enkelt gör några ytterligare skift i det egna skiftlaget uppkommer inga skiftbytesproblem. I den mån det blir fråga om skiftbyten är förbunden ense om att tillämpningen ska vara densamma som för dem som arbetar under ”obetald semesterledighet”.

Tillämpning av skiftbytesreglerna i samband med återkomst efter längre ledighet
Fråga har uppkommit hur reglerna om skiftbyte ska tillämpas då den anställde återkommer från längre ledighet exempelvis studieledighet, föräldraledighet, militärtjänstgöring, långtidssjukskrivning eller annan tjänstledighet.

Grundtanken med skiftbytesreglerna är att kompensera för plötsliga störningar för de enskilda vid arbetstidsbyten. Enligt förbundens mening föreligger inte sådana olägenheter vid återkomst efter längre ledigheter som ovan angetts. Reglerna om skiftbyte är inte heller avsedda att täcka sådana situationer.

Förbunden är ense om att definiera begreppet ”längre ledighet” så att därmed avses ledighet som varat mer än två månader. Skiftbytesreglerna gäller således inte vid återkomst efter ledighet som varat mer än två månader.

Tillämpning av skiftbytesreglerna i samband med ändrad arbetstidsform
Förbunden är ense om att reglerna om skiftbyte i princip inte är tillämpliga vid byte av arbetstidsform, exempelvis vid övergång från intermittent 3-skift till kontinuerligt 3-skift.

Skiftbytesreglerna skall, som ovan angetts, kompensera för plötsliga störningar för de enskilda vid arbetstidsbyten. Det kan därför vara naturligt att tillämpa motsvarande betraktelsesätt vid byte av arbetstidsform. Om sådana byten sker med kort varsel kan en jämförelse göras med tillämpningen av skiftbytesreglerna i samband med ändrade semesterscheman.

Förbunden är ense om att skiftbytesreglerna inte tillämpas då besked till den enskilde om byte av arbetstidsform och arbetstidsförläggning (t.ex. inplacering i skiftschema) lämnas mer än 2 månader före bytet.

Om den enskilde får sådant besked mindre än 2 månader före bytet utgår dock ersättning motsvarande övergångsersättning under de tre första dagarna i den nya arbetstiden, även om det ”gamla” skiftlaget skulle ha en ledighetsperiod.

Tillämpning av skiftbytesreglerna då en anställd till följd av skiftbyte får göra fler respektive färre ordinarie arbetstimmar under en månad än enligt ordinarie schema

Det är ganska vanligt att en anställd till följd av skiftbyte kommer att utföra fler respektive färre ordinarie arbetstimmar under en månad än vad som följer av det ”ordinarie arbetstidsschemat” för månaden.

Vad som är det ”ordinarie arbetstidsschemat” för månaden avgörs av de lokala parterna. Om de lokala parterna ej enats om annat gäller, att vid beräkning av ”arbetstidstillhörighet” (kontrolltid) gäller såsom ordinarie arbetstid den arbetstid man tillhörde den första kalenderdagen i månaden.

Förbunden är ense om följande avtalstillämpning i dessa situationer:

Om den anställde till följd av skiftbyten får utföra fler arbetstimmar än vad som följer av det ursprungliga (ordinarie) schemat utgår ersättning med $\frac{\text{månadslönen}}{175}$ för varje överskjutande timme. Det är således fråga om ett överskjutande antal timmar med ordinarie lön, eftersom det handlar om arbete på ordinarie tid enligt avtalet.

Om däremot den anställde till följd av skiftbyten får utföra färre timmar än enligt det ursprungliga schemat utgår ändå månadslönen oavkortad. Detta beror på den grundläggande regeln att den anställde har rätt till lön för sitt ”ordinarie arbetstidsmått” även om arbetsgivaren inte tillhandahåller arbete under hela tiden. Rådgivningen är baserad på att det är arbetsgivaren som beslutar om skiftbyten och arbetstidsförläggningen. Om däremot den anställde själv önskar överflyttning till ett schema med kortare arbetstid under månaden görs tillämpligt avdrag från månadslönen om man inte enas om annat.

§ 6 Ersättning för övertidsarbete

Mom 1 Anställd har rätt till ersättning för utfört övertidsarbete enligt bestämmelserna i mom 3, såvida inte annan överenskommelse träffats enligt mom 2.

Mom 2 Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att den anställde inte ska ha rätt till ersättning för övertidsarbete enligt bestämmelserna i mom 3 utan att förekomsten av övertidsarbete ska ersättas på annat sätt.

Övertidsarbete kan i stället ersättas med högre lön och/eller med ett större antal semesterdagar än vad som följer av semesterlagen och detta avtal.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och den anställde inte kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd klubb vid tillfället då överenskommelse träffas. Underrättelse ska också ske då sådan överenskommelse sagts upp. Efter underrättelse enligt ovan, ska arbetsgivaren, om den fackliga organisationen så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Om någon av parterna vill säga upp eller omförhandla en överenskommelse som gäller tills vidare, är förbunden överens om att uppsägningstiden ska vara tre månader. Detta innebär att frågor om omförhandling av överenskommelser bör tas upp i god tid före semesterårets utgång.

Anmärkning
På begäran av arbetsgivaren, den anställde eller dennes fackliga organisation ska övertidsjournalenligt § 4 B mom 6 föras även för anställd som omfattas av överenskommelse om undantag enligt detta moment. En sådan journalföring förutsätter normalt den enskildes medverkan och syftar till att under en kontrollperiod skapa ett underlag för ställningstagande till framtida undantag.

Överenskommelse enligt detta moment kan träffas med sådana anställda vars arbetstid är svår att bestämma och kontrollera och vilka därför har betydande frihet rörande arbetstidens förläggning. Detta gäller även sådana anställda i vars befattningar det ligger att de i allt väsentligt själva har att avgöra om de behöver arbeta på övertid.

Arbetsgivaren ska inför att en överenskommelse tecknas kontrollera att den berörda befattningen omfattas av avtalets möjlighet att förhandla bort övertidsersättningen. Arbetsgivaren ska gå igenom och informera den anställde om villkoren för uppgörelsen, t.ex. frivillighet att teckna överenskommelsen, giltighetstid, uppsägningsmöjligheter samt hur uppföljning av arbetsbelastningen ska ske.

Det förutsätts att arbetsgivaren och den anställde inför en överenskommelse gör en ungefärlig bedömning av den mängd arbete som kan förväntas att den anställde har att utföra samt att de anpassar kompensationen i form av lön och semester till denna bedömning. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan gemensam bedömning. Vid behov kan den anställde vända sig till sin fackliga organisation för diskussion om bedömningen.

Mom 3 Vid övertidsarbete utges ersättning per timme enligt följande:

a) för övertidsarbete kl 06-17 helgfria måndag-fredag $\frac{\text{månadslönen}}{95}$

b) för övertidsarbete under helgfri tid kl 17-06 under perioden måndag kl 17-fredag kl 06 $\frac{\text{månadslönen}}{85}$ för övertidsarbete på
för den anställde arbetsfria vardagar (måndag-fredag) utges även under tiden kl 06-17 ersättning per timme med $\frac{\text{månadslönen}}{85}$

c) för övertidsarbete fredag kl 17-måndag kl 06 $\frac{\text{månadslönen}}{70}$

d) för övertidsarbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till uppehållstidens början vid dessa helger $\frac{\text{månadslönen}}{70}$
Ersättning enligt punkterna a) till c) utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt d).

e) för övertidsarbete under i § 4 A mom 2 a) angivna uppehållstider för uppehållstid $\frac{\text{månadslönen}}{60}$

Anmärkning

Träffas lokal överenskommelse om temporärt upprätthållande av driften genom övertidsarbete under vissa uppehållstider enligt § 4 A mom 2 a) utgår ersättning med $\frac{\text{månadslönen}}{50}$ per timme under

den helguppehållstid som omfattas av överenskommelsen.

Med överenskommelse enligt denna anmärkning avses såväl tillsvidare gällande överenskommelser om drift under vissa uppehållstider som tillfälliga överenskommelser avseende enstaka år.

Träffas sådan överenskommelse utgår för övertidsarbete på annan helguppehållstid under lika många timmar som omfattas av överenskommelsen om utökad driftstid ersättning med

$\frac{\text{månadslönen}}{50}$ *per timme.*

Ersättning enligt detta stycke ska i görligaste mån utges för övertidsarbete under helguppehållstid under samma kalenderår som omfattas av den utökade driftstiden.

Överenskommelse om vilka uppehållstider som omfattas av betalning enligt detta stycke träffas i samband med överenskommelsen om utökning av driftstiden. Kan överenskommelse ej träffas om vilka uppehållstider ersättningen ska vara $\frac{\text{månadslönen}}{50}$ gäller i sista hand att ersättningen ifråga.

utgår under de uppehållstider som infaller närmast efter den uppehållstid med vilka driftstiden utökats.

Tillägg för obekväm arbetstid eller ersättning för övertid enligt §§ 5 och 6 utgår ej samtidigt med ersättning enligt denna anmärkning. Om parterna lokalt enats om annan divisor än $\frac{\text{månadslönen}}{50}$ enligt första stycket gäller denna divisor vid tillämpning av anmärkningen i övrigt.

Ersättning enligt punkterna a) till c) utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt e).

För samtliga övertidsersättningar gäller att de är beräknade så att de innehåller värdet av semesterlön.

Ersättningarna är även beräknade så att de inkluderar tillägg för kortare arbetstid än 40 timmar per vecka.

Anmärkning
Om ersättning ska utges under en löneperiod då anställd till följd av skiftbyte haft att utföra färre antal timmar ordinarie arbetstid än enligt grundschemat för löneperioden, görs från övertidsersättningen avdrag med månadslönen för det antal timmar som

$$\frac{}{175}$$

erfordras för att uppnå fullt antal ordinarie timmar enligt grundschemat.

Skälet härtill är att månadslönen avser full ordinarie arbetstid varje månad. Om avdrag enligt ovan ej görs skulle ”dubbel grundlön” utges för det antal timmar som ej utförts som ordinarie arbetstid men som ligger i månadslönen och som samtidigt ligger i övertidsdivisorn.

Mom 4 Till deltidsanställd som utför arbete utöver den för vederbörande gällande ordinarie arbetstiden utgår ersättning per överskjutande timme enligt mom 3.

Vid tillämpning av divisorerna i mom 3 ska den deltidsanställdes lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Anmärkningar

1) *Ersättning enligt detta moment utges ej vid arbetsbyte som två arbetskamrater kommit överens om, eller då någon på eget initiativ väljer att arbeta under annan tid än den ordinarie.*

2) *I den mån övertid tas ut av deltidsanställd med delpension bör med hänsyn till grunderna för pensionsbeslutet ledighet beviljas motsvarande övertiden.*

§ 7 Särskilda ersättningar

Mom 1 Anställd som beordras utföra övertidsarbete på tid som inte utgör direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden erhåller övertidsersättning för den tid arbetet tar dock lägst för tre timmar.

Anmärkning
Ersättning enligt detta moment utgår ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden endast av måltidsuppehåll. I detta fall utgår endast ersättning för den faktiskt arbetade tiden.

Förutom den situation som regleras i anmärkningen gäller att regeln är tillämplig fullt ut så snart någon blir beordrad att utföra övertidsarbete på tid som inte är en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden. Detta gäller oavsett om arbetet utförs helt separat eller i anslutning till den ordinarie arbetstidens början. Ett av skälen till denna inställning är att vi inte vill skapa en situation där en anställd som kommer ut till arbete kl 05.00 på morgonen och är färdig och går hem kl 06.00 får tre timmars ersättning medan den som är kvar till ordinarie arbetstidens början kl 07.00 bara får ersättning för två timmar.

Parterna är såvitt avser tillämpning av de olika divisorerna ense om följande: De tre timmarna räknas från början av arbetet och tre timmar framåt. För den som börjar en vanlig vardag klockan 05.00 utgår således ersättning med månadslön för första timmen och med månadslönen för andra och tredje timmen**.** 85
95

Den tredje timmen är i exemplet en ”utfyllnadstimme” eftersom den ordinarie arbetstiden börjat.

Till övertidsjournalen förs dock endast faktiskt arbetad tid.

Mom 2 Med beredskapstjänst avses tid då anställd, utan att befinna sig på arbetsstället, är beredd att efter kallelse börja arbetet. För beredskapstjänst utgår ersättning enligt lokal överenskommelse.

Beredskapstjänsten fullgörs enligt överenskommet tjänstgöringsschema. Sådant schema ska uppgöras och anpassas med hänsyn till lokala förhållanden för att företagets verksamhet i möjligaste mån ska kunna fortgå ostörd under ordinarie arbetstid.

Anmärkning
Lokalt bör upprättas förteckning över befattningar som är förenade med beredskapstjänst samt befattningshavare som har att fullgöra beredskapstjänst liksom personal som i första hand kommer i fråga för beredskapstjänst vid förfall för ordinarie tjänstgörande.

Hela paragrafen är kopplad till situationer då anställda måste inställa sig på arbetsplatsen för att utföra övertidsarbete. Moment 3 innehåller en generell regel om att arbetsgivaren är skyldig att ersätta berörda anställda för de kostnader, som är förenade med inställelsen.

Ordet erforderliga ska förstås så att kostnaderna får anses nödvändiga för att den anställde ska kunna fullgöra sina skyldigheter på ett rimligt sätt.

Det står berörda parter fritt att avgöra i vilka former förekommande kostnadsersättning ska utgå.

Mom 3 Erforderliga kostnader för inställelse på arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.

§ 8 Semester

Semester utgår enligt lag.

I semesterhänseende räknas dag från kl 06.00 till 06.00.

Mom 1 De lokala parterna kan komma överens om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 2 Arbetsgivaren och en enskild anställd kan komma överens om längre semester än vad som följer av semesterlagen som ett led i en överenskommelse om att den anställde inte ska ha rätt till övertidsersättning enligt § 6 mom 3.

Mom 3 Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslönen
- 0,54 % av summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 8 nedan.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och OB-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att de rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret divideras med

antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) utom semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkningar

1) Semestertillägget 0,54 % förutsätter att den anställde har tjänat in full betald semester. I annat fall ska semestertillägget justeras genom att 0,54 % multipliceras med det antal semesterdagar den anställde är berättigad till enligt mom 2 ovan och divideras med antalet betalda semesterdagar som den anställde har tjänat in.

2) Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats.

3) Vad beträffar övertidsersättning och restidsersättning har divisorerna i §§ 6 och 9 fastställts så att de inbegriper semesterlön, varför dessa löneelement inte ska ingå vid beräkning av ”summan av rörliga lönedelar som utbetalats under intjänandeåret”.

Mom 4 Semestertillägget om 0,8 % resp. 0,54 % betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern om inte annan lokal överenskommelse träffas.

Om överenskommelse träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren i stället betala ut semestertillägget om 0,54 % vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 5 Semesterersättning utgår med 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag samt semestertillägg. Den aktuella månadslönen och semestertillägget beräknas enligt mom 3 ovan.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 8.

Mom 6 Träffas lokal överenskommelse om uppdelning av semestern – i förekommande fall i samband med överenskommelse om skiftschema inkluderande semesterledighet – utgår särskild ersättning för den del av den anställdes semester som förläggs skild från huvudsemestern **(semesteruppdelningsersättning)**. Det ankommer på de lokala parterna att vid behov komma överens om vilken semesterperiod som ska betraktas som huvudsemester.

Som uppdelning av semester räknas inte det fall att fyra veckor läggs ut i ett sammanhang och den överskjutande semestern skild därifrån.

Ersättningen utgörs av förhöjt prisbasbelopp för varje semesterdag
220
som under semesteråret förläggs skild från huvudsemestern. Ersättningen utbetalas i samband med uttagandet av den semester ersättningen avser, om inte annan överenskommelse träffas.

Motsvarande ersättning utgår till anställd enligt ovan som får sin semester uppdelad efter enskild överenskommelse, tillkommen på begäran av arbetsgivaren. Om en anställd på egen begäran får sin semester uppdelad utgår ingen ersättning.

Ersättning utgår inte för semesterdagar som sparas till ett kommande år. Ersättning för sådan sparad semester utgår ej heller under det semesterår då den sparade semestern tas ut. Ersättning utgår ej för semesterdagar utöver fyra veckor, för vilka semesterlön ej intjänats och som därmed inte får sparas.

Uppdelning av semestern
Överenskommelse om uppdelning av huvudsemestern (= de fyra veckor som omnämns i 12 § semesterlagen) kan träffas av de lokala parterna. Om så sker utges ersättning per vecka eller per semesterdag för den tid som förläggs skild från huvudsemestern. Om uppdelning sker i 2 + 2 veckor får man komma överens om vilka 2 veckor som ska räknas som huvudsemester. För dessa 2 veckor utges ingen ersättning.

Om uppdelning sker av huvudsemesterns 4 veckor ska ersättning också utgå för resterande semesterdagar om de tas ut samma år. Sparas de utgår inte ersättningen.

Även den som har rätt till semesterledighet men inte hunnit tjäna in semesterlön

och som får sin semester uppdelad ska ha ersättning. Däremot utges ingen ersättning för dagar utöver 4 veckor eftersom semester som inte är förenad med semesterlön inte kan sparas. En förutsättning för att dessa ersättningar ska utgå är att förläggningen och därmed sammanhängande uppdelning sker genom kollektiv överenskommelse.

Utläggning av semester för anställda i kontinuerligt arbete
Semestern för året är frånd ragen årsarbetstiden och ingår i schemafritiden. Detta innebär att semestern ska läggas ut under de schemalagda ledighetsperioderna. Det är viktigt att det av schemat framgår vilka delar av ledighetsperioderna som är semester, eftersom så många regler i semesterlagen och avtalet är knutna just till semesterbegreppet. Observera att ny semester för anställd, som blir sjuk under semester och vill ha ny semesterledighet motsvarande sjuktiden, ska förläggas till arbetstid (sådan semesterledighet ska således inte förläggas till schemafritid).

Önskar någon och får semester beviljad under en vecka som inte är frivecka, omvandlas denna till frivecka genom att veckans arbetsskift ”flyttas över” till annan fritid. Har någon anställd extra friskift kan dessa användas för avräkning mot de aktuella arbetsskiften.

Mom 7 För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön – beräknad enligt mom 3 ovan – med 4,6 % av månadslönen.

Mom 8 Om den anställde under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen – beräknad enligt mom 3 ovan – proportioneras i förhållande till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag betalas ut 4,6 % av skillnaden mellan dessa månadslöner.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 % av skillnaden mellan dessa månadslöner.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt

under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9

a) Den anställde har på de villkor som framgår av Semesterlagen rätt att spara de betalda semesterdagar som överstiger 20 (dvs. den femte semesterveckan). Om en anställd har rätt till flera semesterdagar än 25, har den anställde efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att spara även dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och den anställde ska – såvitt avser dessa överskjutande semesterdagar – komma överens om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

b) Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt semesterlagen ska tas ut före de ytterligare semesterdagar som sparats enligt a) ovan under samma år.

c) Semesterlön för sparad semester beräknas enligt mom 3 ovan. Vid beräkning av semestertillägget om 0,54 % gäller att all frånvaro under intjänandeåret utom ordinarie semester behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semester ska anpassas till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades i enlighet med mom 8 ovan.

d) Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas med iakttagande av mom 8 ovan som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Om en anställd sparar semester innebär det definitionsmässigt att den faktiska arbetstiden blir motsvarande längre det år då semestern sparas. Motsatsen gäller det år då den sparade semestern tas ut.

För anställda i kontinuerligt arbete innebär detta att årsarbetstiden ökar med vad som motsvarar den sparade semestern. Arbete ska alltså utföras under ytterligare

det antal skift som motsvarar den utökade årsarbetstiden. Då sedan den sparade semestern tas ut ska årsarbetstiden respektive antalet skift på motsvarande sätt minskas.

För deltidsanställda gäller dessutom följande vid sparande av semester:

Om exempelvis någon med halvtidsanställning – med arbetstiden förlagd så att arbete sker under full tid varannan vecka medan varannan vecka är arbetsfri – önskar spara en ”semestervecka” gäller: att antalet arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 2,5 vilket ger 3 nettosemesterdagar under veckan. Det år då semestern sparas ska således antalet arbetsdagar ökas med 3. Om arbetstiden är förlagd på samma sätt då den sparade semestern tas ut ska antalet arbetsdagar minskas med 3 under det året.

Om arbetstiden är förändrad det år då den sparade semestern tas ut – exempelvis så att den anställde arbetar veckans alla dagar men med reducerad tid varje dag – ska antalet arbetsdagar minskas med 5 det år då semestern tas ut. I detta läge sammanfaller nämligen antalet bruttosemesterdagar med antalet nettosemesterdagar.

Mom 10 För deltidsanställd med intermittent tjänstgöring – innebärande att den anställde inte arbetar varje dag i veckan – gäller följande vid utläggning av semesterdagar:

Av det sammanlagda antalet semesterdagar – betalda och obetalda – läggs så många semesterdagar ut på schemalagda arbetsdagar som svarar mot den deltidsanställdes schemalagda arbetsdagar per vecka i förhållande till den heltidsanställdes schemalagda arbetsdagar per vecka. (Betalda och obetalda semesterdagar ska därvid proportioneras var för sig.)

Nedan redovisas hur många semesterdagar som ska läggas ut på schemalagda arbetsdagar (nettosemesterdagar) vid olika antal schemalagda arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt:

Antal arbetsdagar per vecka i genomsnitt	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om den anställdes arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Anmärkning
Om antalet bruttosemesterdagar är högre (eller lägre) än 25 ska den anställdes nettosemesterdagar beräknas utifrån antalet bruttosemesterdagar i det enskilda fallet.

§ 9 Restidsersättning

Mom 1 Den anställde har i förekommande fall rätt till restidsersättning under de förutsättningar som gäller enligt mom 2 nedan.

Anmärkningar

1) *Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lönen.*

2) *Anställd med en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex som resande försäljare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och den anställde kommit överens härom.*

Mom 2 Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten och som faller utanför den anställdes ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.
Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00-08.00 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då den anställde själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

utom när resan företagits under tiden kl 17.00 fredag-kl 06.00 måndag eller kl 17.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag-kl 06.00 dag efter helgdag, då ersättningen är

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Anmärkning
Divisorerna är beräknade så att de inbegriper värdet av semesterlönen. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställds lön räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Med **permission** förstås kortare ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Med bibehållen lön avses den lön – inklusive förekommande tillägg – den anställde skulle ha uppburit om han varit i arbete. Vid nära anhörigs begravning kan permission även omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Grunder för permission
Permission kan beviljas i ett läge där den anställde kortvarigt behöver lämna sitt arbete, och situationen är sådan att det är rimligt att den korta frånvaron inte förorsakar löneavdrag.

Vid bedömningen har man att i princip ställa sig två frågor, nämligen ”Varför måste ärendet ske under arbetstiden?” samt ”Är anledningen till frånvaron sådan att det är rimligt att löneavdrag ej ska göras?”

Om man börjar med den första frågan kan frånvaroanledningen – som framgår av nedan angivna exempel – ibland vara av akut karaktär. Detta kan exempelvis gälla olika typer av sjukdomsfall. Det kan i andra fall vara så att någon måste uppsöka någon inrättning som normalt endast är tillgänglig under vederbörandes arbetstid.

Om det är fråga om situationer där ärendet eller besöket kan planeras – exempelvis besök vid en sjukvårdsinrättning efter remiss – kan bedömningen av det enskilda fallet påverkas av arbetstidsförläggningen. Om sjukvårdsinrättningen endast är öppen under vanlig vardagstid är det troligt att en anställd med dagtid måste besöka inrättningen under sin arbetstid. En anställd med skiftarbete bör däremot rimligen kunna besöka inrättningen under någon dag då han inte har arbetstiden förlagd till den tid då mottagningen är öppen.

I permissionsbegreppet ligger således ett av faktiska omständigheter framtvingat behov av att lämna arbetsplatsen för att utföra ett angeläget ärende. Det handlar inte om en allmän rättighet att uträtta vissa typer av ärenden på arbetstid även om de väl kan utföras på fritiden.

En annan sak som i vissa lägen kan påverka bedömningen är om den anställde får ta itu med arbetsuppgiften då han återkommer eller om den måste utföras av någon annan under frånvaron. Det ligger i sakens natur att bedömningen i den sista typen av fall ibland måste bli något striktare.

Eftersom permission enligt ifrågavarande bestämmelser är betald tid är parterna ense om att betrakta permissionstiden som ordinarie arbetstid vid tillämpning av semesterlagen. Detta är det enklaste sättet att få rätt tidsunderlag för semesterlöneberäkningen.

För att arbetsgivaren ska kunna bevilja permission ligger det i sakens natur att den enskilde i förväg ska begära permission och ange skälet till sin begäran. Naturligtvis måste man även här ta hänsyn till det enskilda fallet. Om exempelvis en nära anhörig till en anställd blivit svårt sjuk under natten och den anställde måste ombesörja transport till sjukhus är det naturligt att denne snarast möjligt sätter sig i kontakt med arbetsgivaren och anger orsaken till frånvaron samt anhåller om permission med anledning av det inträffade. Vid akut sjukdom eller olycksfall före ordinarie arbetstidens början ska kontakt också snarast tas med arbetsgivaren.

Permission ges inte under redan beviljad ledighet.

Exempel på permissionsgrundande fall:

Eget bröllop och egen femtioårsdag
I dessa fall är det endast själva högtidsdagen som kan vara permissionsgrundande.

Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
Avsikten med detta permissionsgrundande fall är att ge möjlighet att under arbetstid med bibehållen lön uppsöka läkare eller tandläkare vid en plötsligt uppkommen akut sjukdom eller ett olycksfall (eftersom någon praktisk användbar medicinsk definition av begreppet akut sjukdom är så gott som omöjligt att ge, måste den anställdes hälsotillstånd med anledning av den uppkomna sjukdomen vara vägledande).

Med förstagångsbesök avses det första besöket ett akut sjukdomsfall föranleder. Ska ett nytt läkarbesök för samma sjukdom vara att se som ett permissionsgrundande förstagångsbesök, krävs att den sjukdomsdrabbade har varit återställd från det akuta stadiet och det därefter uppträder på nytt.

Ett speciellt fall uppstår om läkaren vid besöket bedömer att den anställde genast bör remitteras till sjukhus eller annan läkare. För att remissen ska vara permissionsgrundande med bibehållen lön, fordras att denna utfärdas av någon av de läkarkategorier som anges under rubriken ”Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare”.

Permission beviljas endast för den tid läkarbesöket tar i anspråk samt erforderlig tid för resa till och från läkarmottagningen med arbetsplatsen som utgångspunkt. Det gäller oberoende av om den anställde blir sjukskriven vid besöket eller ej. Syftet med permissionsbestämmelserna har inte varit att ersätta karensdagsregeln. I normalfallet innebär detta att den anställde ska ha arbetat någon del av dagen för permission, före eller efter läkarbesöket.

För att vara permissionsgrundande ska själva läkarbesöket ha ett naturligt samband med arbetstiden. En anställd som ska gå på eftermiddagsskiftet måste exempelvis uppsöka en läkare på förmiddagen för att få en skada behandlad. Han har i detta fall inte rätt till permission under någon del av eftermiddagsskiftet om läkarbehandlingen är avslutad dessförinnan. Det är heller inte meningen att en anställd i en sådan situation ska vänta med att uppsöka läkare till dess hans arbetstid börjar för erhålla permission.

Återbesök vid sjukvårdsinrättning efter olycksfall
Grundprincipen är, att en anställd som behöver vissa återkommande behandlingar efter en skada som inträffat på arbetsplatsen eller under resa direkt dit eller därifrån, ska kunna få permission för den nödvändiga läkarvården. Liksom vid förstagångsbesök i samband med akut sjukdom är det endast den tid läkarbesöket tar i anspråk samt erforderlig tid för resa till och från läkarmottagningen som berättigar till permission.

Utgångspunkten för att permission ska kunna beviljas är vidare att den anställde vid tiden för återbesöket inte är sjukskriven. Detta innebär att han vanligtvis blir borta under en del av en dag då han i övrigt arbetar.

Liksom vid förstagångsbesök gäller att återbesöket för att vara permissionsgrundande ska ha ett naturligt samband med arbetstiden.
Vidare gäller att återbesöket för att vara permissionsgrundande ska ha föreskrivits av läkare eller tandläkare.

Bestämmelsen har för dessa fall inte föreskrivit någon begränsning av antalet återbesök som kan berättiga till permission.

Frånvaro under del av dag i samband med arbetsskada
Om en anställd drabbats av arbetsskada har det många gånger ansetts rimligt att den anställde kan få permission under resten av dagen, om han till följd av skadan inte kan fortsätta arbetet. En förutsättning för permission är att fallet inte föranlett sjukskrivning.

Det är för rätten till permission inte nödvändigt att arbetsskadan föranleder läkarbesök, även om detta vanligtvis torde vara fallet. Bedömningen av om skadefallet motiverar att den anställde lämnar arbetsplatsen får ske utifrån allmänna värderingar med hänsyn till såväl skadans art och omfattning som den anställdes arbetsuppgifter.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
Permission kan beviljas för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare, då företagsläkare inte finns eller inte är tillgänglig. Med företagsläkare åsyftas vid företaget anställd läkare och läkare vid företagshälsovårdscentral till vilken företaget är anslutet. Även remisser utfärdade av läkare, med vilken företaget träffat avtal om att denne ska ta emot företagets anställda vid uppkommande sjukdomar, kan ge rätt till permission.

Sjukvårdsinrättning avser inrättning där läkare eller annan specialist kan göra någon form av medicinsk bedömning som den remitterande läkaren inte har möjlighet att genomföra, t ex röntgenundersökning, provtagning, specialistbedömning.

Undersökning och behandling av besvärliga sjukdomar och skador åvilar den allmänna sjukvården. För att remissbesök vid sjukvårdsinrättning ska vara permissionsgrundande krävs att någon av ovan angivna kategorier av läkare bedömt besöket som nödvändigt antingen från förebyggande hälsovårdssynpunkt, dvs. undersökning som en del av en fastlagd hälsoundersökning eller vid akut sjukdom eller olycksfall.

Förbunden är ense om att remissen kan avse såväl specialistundersökning som behandling men har begränsat permissionstillfällena till sammanlagt tio gånger för en och samma sjukdom resp. olycksfall. Ska ett nytt besök vara permissionsgrundande, fordras att den sjukdoms- eller olycksfallsdrabbade har varit återställd från det akuta stadiet och att sjukdomen eller olycksfallet uppträder på nytt.

Riktad hälsokontroll
Denna typ av kontroller har ofta ett samband med de speciella arbetsuppgifter en anställd utför och är i övrigt ett inslag i hälsovården som det är rimligt att anställda får tillgång till utan inkomstförlust i de fall de blir kallade till sådana kontroller under sin arbetstid.

Det är den tid som åtgår för själva kontrollen och i förekommande fall nödvändig restid som är permissionsgrundande.

Nära anhörigs frånfälle
Vad som menas med nära anhörig är egentligen något som kan variera från fall till fall. I grund och botten är det närmast den anställdes personliga och sociala relationer till den avlidne som bör ligga till grund för bedömningen. I allmänhet är det människor ur följande kategorier som brukar räknas till nära anhöriga i dessa sammanhang: make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar samt svärföräldrar.

Dag för permission som beviljas i detta fall bör ligga i nära anslutning till dagen för den anhöriges frånfälle. Den permissionsgrundande händelsen är dock av den karaktären att en alltför formell behandling av permissionsfallet bör undvikas.

Nära anhörigs begravning
Med nära anhörigs begravning avses här själva jordfästningsdagen. Vid nära anhörigs begravning kan permission förutom begravningsdagen omfatta högst två resdagar. Permission för resdagar ska beviljas om de är nödvändiga på grund av lång resväg, dåliga kommunikationer etc.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig
Följderna av det plötsliga sjukdomsfallet bör vara vägledande huruvida permission ska beviljas eller inte. Den sjuke ska behöva omedelbar omvårdnad eller hjälp med nödvändiga sysslor i hemmet, exempelvis barnpassning. Sjukdomsfallet ska drabba plötsligt så planering inför sjukdomsfallet inte kunnat utföras.

Även här gäller att permissionsanledningen i sig ska medföra ett direkt behov av att ta arbetstiden i anspråk för att klara ut situationen. De fall där sjukdomsfallet medfört att den anställde fått sin nattsömn störd, torde endast undantagsvis utgöra skäl att erhålla permission från någon del av den efterföljande arbetsdagen för att ta igen sig.

Den anhörige som insjuknat ska vara hemmaboende och tillhöra samma hushåll som den permissionssökande. I enskilda fall kan det även i denna situation vara rimligt att, med beaktande av föreliggande omständigheter, medge permission då en nära anhörig inte är hemmaboende men ändå befinner sig i en klar beroendesituation till den anställde. Exempelvis då någon ensamboende förälder drabbas av något svårt sjukdomsfall och kanske inte har någon annan som det är naturligt att vända sig till för att få hjälp.

Vid vård av sjukt barn förutsätts att de dagar som ersätts enligt föräldraförsäkringens regler om föräldrapenning för tillfällig vård av barn i första hand utnyttjas. Därefter kan permission beviljas om ovan angivna omständigheter föreligger.

Mom 2

a) Med **tjänstledighet** förstås ledighet utan lön. Tjänstledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Följande avdragsregel tillämpas även om rätten till ledighet följer av lag. Följande avdragsregel är inte tillämplig vid frånvaro som är särskilt reglerad enligt detta avtal. Regeln är därmed inte tillämplig på ledighet vid tillfällig föräldrapenning enligt 11§, vid beräkning av sjuklön 12 § eller vid partiell frånvaro enligt b) nedan.

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under högst fem arbetsdagar görs för varje arbetsdag frånvaron omfattar avdrag per frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}.$$

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under mer än fem arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (kalenderdag; även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen x 12}}{365}$$

Dagar som är arbetsfria för den anställde och som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs – oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på en arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning
Om företaget vid löneutbetalningen använder avräkningsperioder som inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Frånvaro under högst fem arbetsdagar
Avdrag för heltidsanställd sker med månadslönen dividerad med 175 oavsett arbetstidsform.

Avdrag sker endast för faktisk frånvarotid och således ej för lediga dagar i dessa fall.

Frånvaro under längre tid än fem arbetsdagar
Är frånvaron längre än fem arbetsdagar är det normala att ett antal arbetsfria dagar ingår i frånvaroperioden.

Endast ett fåtal dagars arbete under en kalendermånad
Om den anställde under en kalendermånad har så omfattande frånvaro att antalet fullgjorda ordinarie skift eller arbetsdagar endast uppgår till två i en månad med schemalagd arbetstid om högst 120 timmar eller tre i en månad med schemalagd arbetstid överstigande 120 timmar utgår ersättning för varje fullgjord arbetstimme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$ vid 40 timmars arbetsvecka

och vid annan arbetstid i proportion därtill. Om frånvaron under en månad består av såväl sjukdom som tjänstledighet gör man sjukavdrag för sjukdomstiden. I övrigt bortfaller månadslön och ersätts med betalning per timme för den arbetade tiden.

Delledighet utan föräldrapenning
Med hänvisning till nu gällande regler i Föräldraledighetslagen har den anställde rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt 8 år eller är äldre men inte avslutat sitt första skolår.

Parterna rekommenderar att, i sådan omfattning som är möjlig, bevilja tjänstledighet för icke schemalagd utfyllnadstid för anställda med barn äldre än 8 år.

b) Partiell frånvaro
Med partiell frånvaro avses en förkortning av arbetstiden under en period av exempelvis föräldraledighet eller studieledighet. Arbetstidens förkortning kan vara förlagd som förkortad daglig arbetstid eller till viss eller vissa dagar i arbetsperioden*.

Om inte annat överenskommits lokalt gäller följande:
Om frånvaron omfattar fyra eller fler månader ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalendermånad ska avdrag göras med månadslön x nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.

När frånvaron som omfattar minst fyra månader påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad ska ett partiellt avdrag göras som svarar mot ledighetens omfattning. För varje kalenderdag i arbetsperioden under frånvaron ska avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen x12}}{365} \times \text{nedsatt sysselsättning i procent per arbetsperiod*.}$$

**Vid beräkning av avdrag vid frånvaro viss del av arbetstiden utgör en arbetsperiod den relevanta indelningen av arbetet såsom vecka eller skiftcykel.*

Vid partiell frånvaro kan arbetstidens förkortning antingen spridas över arbetsperiodens samtliga arbetsdagar eller förläggas till viss eller vissa arbetsdagar i arbetsperioden. Vid fastställande om frånvaron omfattar minst fyra månader utgår beräkningen från den första dagen med förkortad ledighet och avslutas med den sista dagen med sådan ledighet. Det är den perioden som måste uppgå till minst fyra månader. Vid beräkning av avdrag görs dock avdrag för alla dagar i arbetsperioden.

Ifall då månadslön redan utbetalats för del av arbetsperiod tillämpas avdrag enligt mom 2 a på denna arbetsperiod. Beräkning av perioden om fyra månader påverkas i dessa situationer däremot inte.

Exempel 1: En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd måndag-fredag beviljas ledighet på måndagar och tisdagar under fem månader. Den genomsnittliga frånvaron per helgfri vecka utgör 2/5 det vill säga 40 procent av den ordinarie arbetstiden. Arbetstagaren ska därför i lönehänseende behandlas som om han eller hon vore ledig med 40 procent löneavdrag under alla dagar i ledighetsperioden. Motsvarande beräkning görs vid en förkortning av arbetstiden som spridits över arbetsperiodens samtliga arbetsdagar.

Exempel 2: En arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd i ett kontinuerligt treskift beviljas ledighet för tre återkommande arbetspass på motsvarande sätt i skiftcykeln under en period om fyra skiftcyklar som motsvarar sex månader. Den genomsnittliga frånvaron under skiftcykeln motsvarar 15 procent av ordinarie arbetstid. Arbetstagaren ska därför i lönehänseende behandlas som om han eller hon vore ledig med 15 procent löneavdrag under alla dagar i ledighetsperioden.

c) För deltidsanställd används vid tillämpning av punkt a) andra stycket som divisor per timme det tal som svarar mot den deltidsanställdes arbetstid. (Exempelvis för halvtidsanställd divisor 175 x 0,5 = 87,5, för anställd med 75 % tjänstgöringsgrad divisor 175 x 0,75 = 131,25).

För deltidsanställd med ordinarie arbetstid förlagd endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidsarbete) görs avdrag per frånvarotimme enligt punkt a) andra stycket för all frånvarotid.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs även i dessa fall avdrag med hela månadslönen.

§ 11 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Mom 1 Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per frånvarotimme med månadslönen vid 40 timmars arbetsvecka och
175
vid annan arbetstid i proportion därtill.

Med **tillfällig föräldrapenning** menas i normalfallet vård av sjukt barn samt uttag av de 10 s.k. pappadagarna i anslutning till barns födelse eller adoption.

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Avdragsreglerna vid ledighet med tillfällig föräldrapenning är liksom vid sjuklön de första 14 dagarna anpassade till arbetstidens längd. För att reglerna ska fungera så neutralt som möjligt oberoende av hur dessa ledigheter tas ut har parterna valt att tillämpa s.k. timavdrag för varje faktisk frånvarotimme. Det sker således ingen övergång till kalenderdagsavdrag vid längre tillfällig föräldraledighet.

Liksom vid tjänstledighet gäller att hela månadslönen dras av om frånvaron omfattar hela månaden.

§ 12 Sjuklön m.m.

Mom 1

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Den anställde bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Mom 2

Sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges med utgångspunkt från sjuklönelagen och beräknas enligt följande:

Löneavdrag

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme med:

$$80\ \% \times \frac{\text{månadslönen}}{175}$$

vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion därtill.

Vid frånvaro enligt detta moment utges även, för sjukfrånvaro överskridande 20 % av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden, 80 % av bortfallande ersättningar enligt följande:

- Ersättning för arbete på obekväm arbetstid, inklusive förekommande ersättning för sådan dokumenterad inte schemalagd utfyllnadstid som är preciserad till viss dag.
- Fast beredskapsersättning, vilken är klart angiven till tid och belopp.
- Ersättning för sådant förberedelse- och avslutningsarbete enligt § 4 A mom 2 d) som är preciserat till tid och omfattning.

Anmärkningar

1) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden (återinsjuknande).

2) För anställd, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent, utan beaktande av karens, görs inget karensavdrag.

3) Antalet karensavdrag får enligt lagen ej överstiga tio under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att den anställde fått tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början görs inget ytterligare karensavdrag.

4) Enligt 8 § lagen om sjuklön är arbetsgivaren ej skyldig att utge sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Arbetsgivaren är vidare ej skyldig att betala ut sjuklönen innan den anställde lämnat sådan skriftlig försäkran varom föreskrivs i 9 § lagen om sjuklön.

För skyldighet att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan gäller vidare enligt 8 § lagen om sjuklön att nedsättningen av arbetsförmågan styrks genom intyg från läkare eller tandläkare.

Till skillnad mot vad som gäller vid tjänstledighet är avdragen i sjuklöneparagrafen anpassade efter arbetstidens längd. Divisorn är således 175 vid 40-timmarsvecka, 166 vid 38-timmarsvecka och 158 vid 36-timmarsvecka.

Sjuklönen består inte endast av 80 procent av månadslönen för angivna dagar. Därtill kommer 80 procent av vissa ersättningar den anställde skulle uppburit om inte sjukdomen inträffat.

Allmänt om karensavdrag, återinsjuknande m.m.
Från 1 januari 2019 gäller nya regler om karens:
Reglerna om karensavdrag avser att avdraget för sjukfrånvaro ska bli lika stort oavsett hur långt arbetspasset är som arbetstagaren blir sjuk på. Detta innebär i praktiken att om en arbetstagare blir sjuk och måste gå hem en timme före arbetstidens slut blir det löneavdrag för en timme och om personen fortsätter vara sjuk dagen efter fortsätter karensavdraget den dagen upp till 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden (d v s det för arbetstagaren aktuella arbetstidsmåttet).

För att ett karensavdrag ska göras krävs att den anställde avhåller sig från arbete och därmed går miste om inkomst. Det är med andra ord inte möjligt att samtidigt betrakta en frånvarodag som semesterdag eller kompensationsledighetsdag och samtidigt göra ett karensavdrag. Om arbetsgivaren och den anställde skulle komma överens om att dag 1 i en frånvaroperiod ska tas ut som semesterdag blir dag 2 automatiskt dagen då karensavdrag görs.

Det finns anledning att erinra om att sjuklönelagen bygger på att det inte träffas överenskommelser som eliminerar effekterna av karensavdraget.

Kommentar till anmärkningar mom 2
Anmärkning 1): *Ett särskilt problem med återinsjuknanderegeln är, att sjukperioden i den andra perioden kan börja räknas på en arbetsfri dag. Följande exempel belyser problemet: En anställd har varit sjuk t o m tisdag. Han tillfrisknar och återgår i arbete på onsdagen. Om han sedan ånyo blir sjuk under lördagen eller söndagen (inom 5 dagar från det tidigare sjukfallet) ska den nya sjuklöneperioden, som börjar på måndagen (första dagen då den sjuke är borta från arbetet i den andra perioden) sammanräknas med den tidigare sjuklöneperioden.*

För att en sjukperiod ska börja på en ledig dag krävs emellertid att den anställde anmäler sjukdomen den dagen. En förutsättning för att detta ska kunna ske är naturligtvis att arbetsgivaren på något sätt kan ta emot eller registrera sjukanmälan under ledig tid. Om inga sådana möjligheter finns kan arbetsgivaren få nöja sig med att den anställde sjukanmäler sig först i samband med den första ”verkliga frånvarodagen” även om sjukdomen i själva verket börjat tidigare.

Vidare är det så att anmälningsdagen utgör utgångspunkten för beräkningen av den period (7 dagar) efter vilken sjukdomen i normalfallet ska styrkas med läkarintyg.

Några ytterligare exempel visar återinsjuknanderegelns tillämpning i olika situationer:

1. Återinsjuknande inom 5 dagar

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	A	A	Sj	Sj	A	-	-	Sj	Sj
Sjuklön i % av månadslönen			0	80				80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)			1	2				3	4

Den anställde var sjuk onsdag och torsdag vecka 1. Återinsjuknandet inträffade och anmäldes måndag vecka 2, dvs. på 4:e kalenderdagen efter första sjukperioden. Härmed undviks ett nytt karensavdrag eftersom kravet om återinsjuknande inom 5 dagar är uppfyllt. Eventuellt läkarintyg blir först aktuellt åttonde dagen räknat från måndagen i vecka 2.

2. Sjukanmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	A	A	A	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	A	A	A	-	-	Sj	Sj
Sjukanmälan						X			
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						80	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						3	4

Den anställde var sjuk måndag och tisdag i vecka 1, vilket bl a resulterade i ett karensavdrag. Därefter återinträdde han i arbete på onsdagen. Under den arbetsfria lördagen sjukanmäler sig den anställde återigen. Detta är den 4:e kalenderdagen efter det att den första sjukperioden upphörde. Härigenom har den anställde uppfyllt kravet på återinsjuknande inom 5 kalenderdagar och kan på detta sätt undvika ett nytt karensavdrag på måndagen i vecka 2. De två sjukperioderna kommer att betraktas som en period. Måndagen och tisdagen i vecka 2 ger därför 80 % sjuklön.

Läkarintyg kommer att krävas den åttonde dagen räknat fr.o.m. lördagen när den förtida sjukanmälan genomfördes. Observera dock att sjuklöneberättigade dagar i period 2 inte börjar räknas förrän den sjuke avhåller sig från arbete (dvs. måndagen i vecka 2).

3. Friskanmälan under ledig tid

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti
Ordinarie arbetstid	A	A	-	-	-	-	-	A	A
Faktiskt arbete/sjukdom	Sj	Sj	-	-	-	-	-	Sj	Sj
Friskanmälan			X						
Sjuklön i % av månadslönen	0	80						0	80
Sjukperiod (antal förbrukade dagar)	1	2						1	2

Den anställde i detta exempel arbetar skift och var sjuk under måndag och tisdag vecka 1. Han friskanmälde sig på onsdagen vilken var arbetsfri och återinsjuknar på måndagen i vecka 2. Eftersom han är friskanmäld och återinsjuknar kalenderdag 6, kommer ej sjukperioderna att sammanräknas och nytt karensavdrag utgår för måndagen i vecka 2.

Anmärkning 3): *observera att de 10 karensavdragen inte behöver vara hela arbetsdagar, jfr ovan, 12-månadersperioderna räknas rullande från den aktuella sjukperioden och har ingen kalenderårsanknytning. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om de inträffar på olika dagar.*

Anmärkning 4): *I 8 § lagen om sjuklön finns också en nödfallsregel, som medger rätt till sjuklön före anmälan, om anställd varit förhindrad att göra anmälan i tid men gjort det så snart hindret upphört.*

Som vanligt i fråga om undantagsregler gäller att nödfallsregeln ska tolkas restriktivt. I propositionen är detta beskrivet på följande sätt: ”Om arbetstagaren anmäler sjukdomsfallet t ex den fjärde dagen efter insjuknandet men hade möjlighet att göra detta redan den andra dagen, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön för någon av de tre första dagarna, även om arbetstagaren haft förhinder den första och den tredje dagen. Vid bedömande huruvida arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan, torde få beaktas i vad mån sjukdomen kan ha påverkat dennes fysiska och psykiska förmåga att själv göra anmälan eller uppdra åt någon annan att ombesörja att sådan görs”.

Till skillnad från anmälan enligt 8 §, som avgör när rätten till sjuklön inträder, handlar försäkran enligt 9 § om när arbetsgivaren blir skyldig att betala ut sjuklönen. Försäkran enligt 9 § ska vara skriftlig. Försäkran ska innehålla uppgift om att den anställde varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Arbetsgivaren behöver inte betala ut sjuklönen förrän den anställde lämnat försäkran. Om försäkran inte lämnats exempelvis under den månad då sjukdomen infallit, innebär inte detta att den anställde går miste om rätten till sjuklön. Det är bara det att arbetsgivaren inte behöver betala ut sjuklönen förrän försäkran ingivits.

Beräkning av sjuklön

Grundläggande för resonemanget är att sjukdomen ska ha förorsakat ett inkomstbortfall avseende sådan inkomst, som naturligen skulle utgetts om sjukdomen inte inträffat och att detta inkomstbortfall är klart definierat till sin omfattning. Sjuklön kan således inte utges för sådan ersättning, som man räknar med att man skulle erhållit men vars storlek man inte känner till. Det är med andra ord samma förutsättningar, som tidigare gällde för rätten till timberäknad sjukpenning.

Ordinarie lön – inklusive personliga tillägg och prestationslönedelar –och sådana OB-tillägg som utges under ordinarie tid ingår i underlaget för sjuklön. Den inte schemalagda utfyllnadstiden är en del av det ordinarie arbetstidsmåttet och som sådan en naturlig del av underlaget för sjuklön. För att ett sjukdomsfall ska ge rätt till sjuklön i dessa situationer krävs dock, att det är klart bevisat att en del av den inte schemalagda utfyllnadstiden skulle fullgjorts under den (de) dag(ar) då sjukdomsfallet inträffat. Beredskapsersättning är oftast en fastställd ersättning, vars storlek är lätt att beräkna för de dagar då sjukdom inträffat. Med tanke på de jämförelser som i sjuklönelagens förarbeten görs med vad som ingår i uppsägningslön enligt LAS kan konstateras, att sådan ersättning ingår i sjuklöneunderlaget. Detta gäller även vid sjukdom, som medför bortfall av beredskapsersättning under dagar som i övrigt är arbetsfria, exempelvis vid veckoslutsberedskap för dagtidsanställda.

Däremot kan anspråk på sjuklön inte grundas på övertidsarbete, som man förväntats utföra under beredskapstid. Det finns ingen i förväg given garanti för visst arbete, vars inkomst man gått miste om. Detta stämmer också helt med det inkomstskyddsbegrepp som finns i bl a förtroendemannalagen, till vilken hänvisning skett i sjuklönelagens förarbeten.

Det enda regelrätta övertidsarbete som omfattas av sjuklönereglerna är sådant arbete, som är hänförligt till sådana förarbeten som omnämns i § 4 A mom 2 d. I förekommande fall gäller att hela värdet av inkomstförlusten (dvs. med tillämpning av aktuell övertidsdivisor) ingår i sjuklöneunderlaget.

I semestersituationen är förutsättningarna för sjuklön något annorlunda än vad som gäller för sjukpenning. Sjukpenning kan ju uppbäras samtidigt med semesterlön. Sjuklönelagen föreskriver att arbetsgivaren ej är skyldig att utge sjuklön för dag då han samtidigt betalar semesterlön. Detta betyder att en anställd, som blir sjuk under sin semester, endast har rätt till sjuklön, om han flyttar motsvarande del av sin betalda semesterledighet till ett senare tillfälle. I dessa fall gäller att sjuklöneunderlaget förutom månadslönen även omfattar 0,54 % per betald semesterdag för rörliga lönedelar.

Vad gäller skiftbytessituationerna är parterna ense om följande tillämpning: Eftersom skiftbyte enligt huvudregeln endast kan genomföras genom att den anställde utför arbete på viss tid i stället för den vanliga arbetstiden, kan sjukfrånvaro ej medföra skiftbyte. Detta medför att en anställd som t ex på måndagen blir anmodad att på tisdagen övergå från A-lagets förmiddagsskift till B-lagets eftermiddagsskift, ej anses ha övergått till B-laget om han blir sjuk och ej kan inställa sig på tisdagen. Han har nämligen ej fullgjort den väsentliga delen av skiftbytet, som består i att påbörja arbete i den nya arbetstiden. Innebörden härav är att den anställde även under den tisdag då sjukdomsfallet inträffar anses vara kvar i A-laget. Detta medför att han ej blir berättigad till ersättning enligt § 5 mom 2.

På motsvarande sätt gäller, att den som övergått på tisdagen ej kan anses ha återgått på onsdagen – även om detta varit avsikten – om han blir sjuk på onsdagen. Principen gäller på samma sätt. Återgång kan bara ske genom att man börjar arbeta i det ”gamla laget” i stället för ”det nya”.

Med det angivna synsättet har parterna gett sjuklönereglerna en tillämpning vid skiftbyte, som motsvarar reglernas innehåll och tillämpning i övrigt.

Sjuklön ska ej räknas in i semesterlöneunderlaget. Detta har att göra med att semesterlönegrundande sjukfrånvarodagar jämte ersättningar för sådan tid ska tas bort ur semesterlöneunderlaget och ersättas med motsvarande antal framräknade normaldagar.

Mom 3

Anställd har enligt detta avtal rätt till sjuklön fr.o.m. 15: e kalenderdagen i sjukperioden under följande tider

- för grupp 1 t o m den 90: e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2 t o m den 45: e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Anställd, som varit anställd hos arbetsgivaren under samman-lagt ett år eller övergått direkt från anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar, tillhör grupp 1.

Anställd tillhör i övriga fall grupp 2.

Undantag 1
Om en anställd under en tolvmånadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om den anställde därför under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjuk-perioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2
Om sjukpension enligt ITP-planen eller förtidspension enligt AGS börjar utges till den anställde upphör rätten till sjuklön.

Mom 4

Vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges sjuklön genom att sjukavdrag per dag görs från månadslönen enligt följande:

- För en anställd med en årslön om högst 10 prisbasbelopp:

$$\frac{90\ \% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

- För anställd med en årslön över 10 prisbasbelopp:

$$\frac{90\ \% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10\ \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

Anmärkning
Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad den anställde fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Definition av månadslön
Med månadslön avses i mom 2 och 4 ovan:

– fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta OB- eller övertidstillägg)

– den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För anställd som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Anmärkning
Inkomsten av OB-tillägg och motsvarande rörliga lönetillägg ska vid tillämpning av mom 4 genomsnittsberäknas och läggas till månadslönen innan tillämpliga avdrag görs. Lokal överenskommelse bör träffas om schablonberäkning av ifrågavarande genomsnittsbelopp.

Avdragsregeln är konstruerad så att summan av sjukpenningen och sjuklönen ska vara 90 procent. ”Sjuklönevärdet” för inkomstdelar under 10 prisbasbelopp är 10 procent och sjuklönevärdet över 10 prisbasbelopp är 90 %.

För tydlighetens skull bör påpekas att avdragen är lika stora oavsett arbetstidens längd beroende på att det här handlar om kalenderdagsavdrag.

I avsnittet ”Definition av månadslön” anges i anmärkningen att OB-tillägg och andra liknande rörliga lönetillägg ska schablonberäknas och läggas till månadslönen innan tillämpliga avdrag görs. Anledningen till att denna metod ska användas i stället för att sjuklön helt enkelt utges för ”aktuella tillägg” under sjukperioderna är följande: Dels utgår sjuklönen som ett tillägg utöver en schablonberäknad sjukpenning, dels utgår sjuklönen per kalenderdag (och ej per ”arbetad timme”), dels slutligen utgår sjuklönen här ibland under så långa tider att det är ganska onaturligt att skuggräkna mot någon speciell skiftarbetstid.

Mom 5 Vid sjukfrånvaro fr.o.m. att rätten till sjuklön enligt mom 3 och 7 upphört görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

$$\frac{\text{månadslön x 12}}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 6 Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då rätt till sjuklön föreligger, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 4 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.
Om den anställde får ersättning från annan försäkring än ITP, AGS eller TFA och arbetsgivaren betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen. Samma gäller om den anställde får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd.

Anmärkning
Vid besök på sjukhus eller hos läkare/tandläkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen, lämnar arbetsgivaren ersättning för styrkta resekostnader och för läkar-/tandläkarvård enligt fastställd taxa. Ersättning utges av företaget endast i den mån dessa kostnader ej ersätts av allmänna försäkringskassan eller av TFA.

Mom 7 Följande inskränkningar gäller i rätten till sjuklön:

- Om den anställde vid anställningen har underlåtit att nämna att denne lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.
- Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av den anställde men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har vederbörande inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.
- Om en anställds sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

- Om en anställd har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt TFA, ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – den anställde inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.
- Om den anställde har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden
  - om den anställde har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
  - om den anställdes oförmåga är självförvållad, eller
  - om den anställde har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 8 Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämställas med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 9 Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt till smittbärarpenning föreligger, görs för varje frånvarotimme fram t o m 14:e kalenderdagen avdrag med månadslönen vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan

175

arbetstid i proportion därtill.

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.

§ 13 Anställds åligganden och rättigheter vid konflikt

Mom 1 **Skyddsarbete**

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada på sådant varulager, vilket ej under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning. Detta gäller även arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning
Vid överenskommelse om bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt

- *att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet vid behov fastställs genom överenskommelse mellan vederbörande förbund samt*
- *att där företaget under konflikten ej bedriver produktion, berörda anställda i fall av behov åtar sig att utföra dessa arbeten.*

Mom 2 Under konflikt mellan arbetsgivaren och annan vid arbetsstället företrädd organisation (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det anställd

att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden som är förenade med tjänsten eller befattningen.

att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom det arbetsområde som den anställde tillhör.

§ 14 Uppsägning

Mom 1 Vid uppsägning från den anställdes sida gäller följande uppsägningstider, såvida inte annat följer av lokal eller enskild överenskommelse eller av mom 3 nedan.

Den anställdes uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	**Uppsägningstid**
< 3 år	1 månad
3 år - 6 år	2 månader
> 6 år	3 månader

Uppsägning bör ske skriftligen med angivande av dag för uppsägningen samt sista arbetsdag. Om uppsägningen likväl skett muntligen ska den anställde snarast möjligt bekräfta uppsägningen till arbetsgivaren för att det ej ska råda oklarhet om huruvida uppsägningen skett.

Mom 2 Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider såvida inte annat följer av mom 3 eller av enskild eller lokal överenskommelse med iakttagande av bestämmelserna i mom 3.

Den anställdes uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	**Uppsägningstid**
< 2 år	1 månad
2 år < 4 år	2 månader
4 år < 6 år	3 månader
6 år < 8 år	4 månader
8 år < 10	5 månader
>10 år	6 månader

Har anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 3 Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Härvid gäller dock att uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida ej får understiga de tider som anges i mom 2.

För den som anställs vid ett företag efter fyllda 67 år är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivare och arbetstagare.

En arbetsgivare eller en anställd kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning tidigast till utgången av den månad då den anställde fyller 68 år*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg. Lämnas skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställningen två månader efter det att underrättelsen lämnats. Underrättelsetiden gäller oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid. Det är möjligt att överenskomma om längre underrättelsetid än två månader.

Anmärkning 1
Skyldigheterna enligt 33 a § anställningsskyddslagen är bortavtalade i sin helhet och ersatta av det förenklade förfarandet ovan. Det är emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd anställd innan underrättelse sker enligt ovan.

Anmärkning 2
Arbetsgivaren bör även i god tid före ingången av den månad då den anställde fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern, begära besked om att den anställde vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då den anställde fyller 68 år.*

** 69 år den 1 januari 2023.*

Mom 4 Varsel som arbetsgivaren enligt LAS ska ge till lokal arbetstagarorganisation ska anses ha skett när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarorganisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under den lokala arbetstagarorganisationens adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

Mom 5 Vid tillämpning av 12 § LAS gäller följande för anställd som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden:

Förutom ordinarie lön utgår ersättning för bortfallande premier, bonus och andra rörliga lönedelar samt bortfallande OB, ersättningar under uppehållstid - och beredskapsersättning, beräknade såsom ett genomsnitt under den senaste tolvmånadersperioden före uppsägningen.

Mom 6 Om den anställde på grund av särskilda skäl vill lämna anställningen före uppsägningstidens utgång bör arbetsgivaren pröva möjligheterna att tillmötesgå ett sådant önskemål.

Mom 7 Om den anställde lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden har arbetsgivaren rätt att från innestående lön och semesterersättning före skatteavdrag dra av ett belopp motsvarande hälften av den anställdes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Arbetsgivaren har i övrigt rätt till skadestånd för den ekonomiska skada som vållats genom avtalsbrottet.

Mom 8 Anställd som slutar sin anställning efter uppsägning har rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid anställningen omfattat.
- de arbetsuppgifter den anställde haft att utföra.
- om den anställde så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han utfört sitt arbete samt skälet till uppsägningen.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att begäran därom framställts.

Anmärkning
Arbetsgivare ska enligt § 47 i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring efter begäran från den enskilde utfärda ett arbetsgivarintyg. Arbetsgivaren ska lämna intyget inom 14 dagar efter begäran.

Mom 9 Vid anställningens upphörande har den anställde rätt att erhålla intyg utvisande hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Intyget ska lämnas inom en vecka från det att begäran därom framställts.

Om den anställde har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

Mom 10 De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser **(avtalsturlista).**

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ LAS komma överens om turordning vid återanställning **(avtalad återanställningsturlista).** Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna text tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist ska beredas ledighet utan löneavdrag för att kunna deltaga i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsförsäkringen TSL.

Arbetstagare som omfattas av TRR ska beredas ledighet utan löneavdrag för att kunna deltaga i aktiviteter godkända av arbetsgivaren och inom ramen för TRR.

Anmärkningar

1) *Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.*

2) *Parterna noterar att enligt Samverkansavtalet ska "arbetet med kompetensutveckling ske kontinuerligt där varje chef ansvarar för sina medarbetare och deras individuella kompetensutveckling". Häri ligger ett åtagande att se till att de anställda bereds möjligheter att vidmakthålla sin konkurrenskraft inom företaget.*

   Enligt Omställningsavtalet har arbetsgivaren att fortlöpande avsätta ekonomiska medel till bl a clearingverksamhet att användas i samband med driftsinskränkningar. Parterna utgår ifrån att arbetsgivaren på annat sätt ska underlätta för anställda inom Pappers avtalsområde som riskerar uppsägning att erhålla motsvarande utbildning/kompetensutveckling så länge Pappers inte anslutits till Omställningsavtalet.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att i frågor som berör personalinskränkningar och där syftet är att pröva åtgärder som omfattar hela företaget oavsett organisationsgränser ska i första hand överläggningar ske gemensamt med i företaget. befintliga klubbar, avdelningar eller utsedda representanter I dessa fall utgör personalen vid företaget en turordningskrets vid tillämpning av LAS.

Om arbetstagarorganisationerna inte kan enas om att uppträda gemensamt gäller som avtalsområden vad som följer av LAS och förhandlingsprotokollet till Omställningsavtalet SAF/PTK § 7.

§ 15 Förhandlingsordning

För detta avtal gäller som förhandlingsordning i rättsfrågor att förhandling sker i förekommande fall lokalt och centralt med iakttagande av de tidsfrister som gäller enligt MBL.

I MBL anges huvudsakligen följande tidsfrister:

Lokal förhandling
Lokal förhandling ska påkallas inom fyra månader från det att part har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast två år efter det att omständigheten har inträffat. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Central förhandling
Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Talan vid domstol
Talan i domstol ska väckas inom tre månader efter det att central förhandling har avslutats. Har det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på käranden ska tiden räknas från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker inte part talan inom föreskriven tid är talan preskriberad.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 och tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Om en part säger upp avtalet upphör detta att gälla för samtliga parter vid uppsägningstidens utgång.

Stockholm i oktober 2020

FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA
Per Widolf
Kristina Karmestedt Estman
Karolina Sjöberg
Sarah Mårtensson
Gunnar Norbäck

SVENSKA PAPPERSINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET
Pontus Georgsson
Marcus Bolin
Lars Wåhlstedt
Mikael Jansson

UNIONEN
Torbjörn Olsson

LEDARNA
Annika Hage Nederström

SVERIGES INGENJÖRER
Mikael Brandt

Riktlinjer för flexibel arbetstid

Överenskommelse om riktlinjer för flexibel arbetstid.

Om frågan om införande av flexibel arbetstid aktualiseras rekommenderar förbunden de lokala parterna att tillämpa nedanstående riktlinjer.

Modeller för flexibel arbetstid

a) Ordinarie arbetstid

08.00	12.00 13.00	17.00
	Ordinarie arbetstid 8 tim	
	lunch 1 tim	
07.00 09.00	11.30 13.30	16.00 18.00
Flexibel tid	Flexibel tid (1 tim)	Flexibel tid
(2 tim)	Lunch 45 min	(2 tim)

b) Ordinarie arbetstid

07.00 11.30	12.30	16.00
	Ordinarie arbetstid 8 tim	
	lunch 1 tim	
06.00 08.00	11.00 13.00	15.00 17.00
Flexibel tid	Flexibel tid (1 tim)	Flexibel tid
(2 tim)	Lunch min 45 min	(2 tim)

1 Ett grundläggande krav är att arbetsuppgifternas art i sista hand är avgörande för om flexibel arbetstid kan tillämpas. Flexibel arbetstid tillämpas till en början på prov under en begränsad period.

Anmärkning
Om lokal överenskommelse om flextid upphör bör avvecklingsperioden göras så lång att de anställda på ett rimligt sätt kan slutreglera sina flextidssaldon.

2 Om företaget eller den lokala arbetstagarparten under provperioden skulle finna att tillämpningen av flexibel arbetstid medfört olägenhet av betydelse ska försöksverksamheten på endera partens begäran avvecklas eller begränsas.

3 Lunchtidens längd och förläggning kan vara bestämd. Där förhållandena så medger bör dock förläggningen av lunchen kunna vara flexibel i enlighet med ovanstående modeller.

4 Den fasta tiden ska alltid fullgöras. Ett tidsredovisningssystem som registrerar närvaro är en fördel bl a därför att man i efterhand kan rekonstruera vilken arbetstid som faktiskt fullgjorts och av vilket slag den är (övertid, flexibel tid etc.). Den anställde bör ha möjlighet att själv fortlöpande kontrollera plus- respektive minustid.

5 Med övertidsarbete enligt de allmänna anställningsvillkoren förstås arbete som den anställde beordras utföra utöver den ordinarie arbetstiden. Det innebär att den anställde kan beordras till arbete vid sidan av fast tid (dvs. på flexibel arbetstid) utan att övertidsersättning utgår.

Exempel: En anställd enligt modell b) ovan arbetar kl 07.45-15.00 (med 45 min lunchrast) och beordras till övertidsarbete kl 15.00-18.00. Övertidsersättning utgår då för tiden 16.00-18.00, dvs. efter den dagliga ordinarie arbetstiden (förläggningen), trots att det ordinarie arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts först kl 16.30.

Som **undantagsregel** gäller vid flextid att övertidsersättning utgår även för be--ordrat övertidsarbete efter det att det ordinarie dagliga arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts.

Exempel: En anställd enligt modell a) ovan arbetar kl 07.15-16.00 (med 45 min lunchrast) och beordras till övertidsarbete kl 16.00-18.00. Övertidsersättning utgår då för hela tiden 16.00-18.00 eftersom det ordinarie arbetstidsmåttet (8 tim) fullgjorts trots att den ordinarie arbetstiden (förläggningen) sträcker sig fram till kl 17.00

6 Tillgodohavande i form av plustimmar, som alltså uppkommit genom arbete på flexibel arbetstid, får tas ut endast under flexibel arbetstid och alltså inte inkräkta på den fasta arbetstiden.

Tid som ersätts med övertidsersättning tillgodoräknas **inte** flextidssaldot.

7 Vid **dagflex** gäller att det ordinarie arbetstidsmåttet 8 timmar per dag ska fullgöras. Flexibiliteten innebär här endast att den anställde kan förlägga sin ankomsttid inom ramen för flextiden på morgonen och anpassa sluttiden därefter.

Vid **veckoflex** ska på motsvarande sätt veckoarbetstidsmåttet fullgöras, i exemplen ovan 40 timmar per helgfri vecka. Därvid kan balansering av plus- eller minustimmar ske under veckan. Saldot nollställs vid veckans slut.

Vid **månadsflex** ska arbetstiden för månaden fullgöras. En balansering av plus- eller minustimmar kan ske under månaden. Vid månadens slut ska saldot nollställas.

I ett **rullande system** bör avstämning och kontroll av arbetstidsuttaget ske varje månad eller 4-veckorsperiod (avlöningsperiod). Antalet plus- eller minustimmar bör maximeras till +/- 10 timmar per period. Någon nollställning sker alltså inte i slutet av perioden.

Anmärkning
Uträkning av företagets faktiska årsarbetstid sker med utgångspunkt från den arbetstid som uttas som ordinarie arbetstid.

Vid över/underskridande gäller:

Överskjutande plustimmar bortfaller utan ersättning. Om överskottet uppkommit på grund av omständigheter som den anställde inte kunnat råda över, ska dock möjlighet beredas att ta ut överskjutande plustimmar inom nästföljande beräkningsperiod. Minustimmar vid nollställningstillfället (i ett rullande system minustimmar utöver 10) registreras som frånvaro och ska arbetas in inom nästföljande beräkningsperiod. Om inte inarbetningen fullgörs kan arbetsgivaren verkställa löneavdrag enligt allmänna anställningsvillkoren § 10 mom 2.

8 Vid giltig **frånvaro hel dag** (t ex sjukdom, militärtjänstgöring, föräldraledighet eller annan beviljad ledighet) ska den anställde tillgodoräknas det antal timmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden. Frånvaron ska alltså inte påverka flextidssaldot.

Vid giltig **frånvaro del av dag** beaktar man endast sådan frånvaro som infaller mellan klockslagen för den ordinarie arbetstiden. Det innebär att beviljad ledighet kan förläggas endast till ordinarie arbetstid. Inte heller i detta fall påverkas alltså flextidsaldot.

9 Tillämpningen av flexibel arbetstid på helgdagsaftnar och vid deltidsarbete

fordrar särskild uppmärksamhet.

Helgdagsaftnar
Företaget kan ha kortare ordinarie arbetstid på helgdagsaftnar o d, t ex kl 08.00-12.00. För sådana dagar bör övervägas om

- dagflex ska gälla.
- flexibel arbetstid inte ska tillämpas utan fast arbetstid gälla.
- tiden kl 08.00-12.00 ska läggas ut som fast tid och den flexibla arbetstiden infalla före och efter dessa klockslag.

Deltidsarbete
Om en anställd arbetar på deltid utesluter detta inte möjlighet att tillämpa flexibel arbetstid. Om två anställda delar på en heltidstjänst så att byte sker visst klockslag under dagen måste det dock beaktas att den som har första passet kan utnyttja flexibiliteten endast på morgonen och den som har andra passet endast på eftermiddagen.

10 Vid kollektiv inarbetning, t ex av ”klämdagar”, måste en ändring av arbetstidsschemat ske. Därvid förlängs den fasta tiden liksom den ordinarie arbetstiden med den dagliga inarbetningen.

Arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning

Överenskommelse om arbetstid och betalning i samband med yrkesutbildning.

Arbetstid
Förbunden är ense om följande tillämpning av reglerna om arbetstid och betalning vid tillfällen då anställd är frånvarande från ordinarie arbete för att undergå av arbetsgivaren initierad yrkesutbildning eller motsvarande utbildning.

De lokala parterna bör med iakttagande av nedan angivna regler träffa överenskommelse om vilka betalningsnormer som ska gälla för den aktuella utbildningen.

Anställd, som – med frångående av sin ordinarie arbetstid – deltar i utbildning förlagd till dagtid, betraktas under utbildningstiden som dagtidsanställd, med ordinarie arbetstid motsvarande utbildningstiden. Sådant byte av arbetstid är ej att anse som skiftbyte enligt § 5 mom 2 i de allmänna anställningsvillkoren.

Betalning
Under utbildningstiden erhåller den anställde den betalning – inklusive förekommande tillägg – som skulle utgått om han under motsvarande tid utfört ordinarie arbete enligt gällande arbetstidsschema.

Om denna betalning skulle understiga den betalning som under utbildningstiden motsvarar ordinarie betalning till dagtidsanställd i tillämplig lönenivå, ska utfyllnad ske upp till denna nivå. Utfyllnad enligt detta stycke kan främst aktualiseras då en anställd med skiftarbete får gå på yrkesutbildning under längre schemalagda ledigheter.

Förbunden är överens om att eventuellt bättre betalningsvillkor, som enligt gällande lokal praxis tillämpas på detta område, ej är avsedda att försämras genom denna överenskommelse.

Kommentar
Parterna har med denna uppgörelse velat reglera förhållandena under utbildningstiden på det sättet, att utbildningstiden från såväl arbetstids- som betalningssynpunkt blir att betrakta som ordinarie arbetstid. Reglerna om skiftbyte är ej tillämpliga i dessa fall.

Utformningen av betalningsreglerna bygger på två grundtankar. Huvudregeln är att den anställde ej ska förlora ersättning på att delta i utbildning i stället för att utföra sitt ordinarie arbete. Om utbildningstiden är förlagd så att den inkluderar en längre ledighet, kan det emellertid hända att det vanliga schemalagda arbetet under denna tid skulle varit av så ringa omfattning att ersättningen inte täcker vad den anställde skulle ha tjänat som dagtidsanställd under denna tid.

Kompletteringsregeln innebär i detta fall att den anställde får utfyllnad upp till denna nivå. Skälet härtill är, att utbildningstiden inte till någon del ska betraktas som obetald arbetstid. Kompletteringsregeln sammanfaller i detta avseende väl med utformningen av arbetstidsregeln, enligt vilken den anställde under utbildningstiden är att betrakta som dagtidsanställd med ordinarie arbetstid motsvarande utbildningstiden.

Anmärkning
Parterna har uppmärksammats på att anställda i växande utsträckning kommit att erbjudas utbildning under veckoslut och kvällar. På så sätt undviker man i många fall att få frånvaro i arbetsorganisationen under utbildningstiden. Det typiska läget är att den anställde inte beordras till ifrågavarande utbildning men att ett deltagande är viktigt för framtida utveckling av arbetsuppgifter och avancemang.

För att skapa likhet jämfört med dem som går på utbildning under längre schemalagda ledighetsperioder, är parterna ense om att ersättning för utbildning under kvällar och veckoslut bör utgå som om utbildningstiden vore att anse som ordinarie dagtid (dvs. ersättningen ska inte innehålla några inslag av OB-tillägg eller övertidsersättning).

Tryck: EO Grafiska

Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8115-2020