

2.12.2008

## Anvisningar om arbetstidsbanker

### 1 Målen för systemet med arbetstidsbanker

En arbetstidsbank är ett alternativ i utbudet av flexibla arbetstider och arbetstidssystem. Syftet med systemet är att främja ändamålsenliga arrangemang, produktivitet och konkurrenskraft och att beakta personalens arbetstidsönskemål till exempel när det gäller att förena arbete och familjeliv/fritid, vilket ökar trivseln i arbetet och arbetshälsan.

### 2 Vad är en arbetstidsbank?

Med arbetstidsbank avses frivilliga arrangemang som kommunerna och samkommunerna kan införa för samordning av arbetstid och fritid. Arbetstidsbanken innebär att arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till ledigheter genom lokala avtal kan sparas eller lånas samt kombineras under en längre tidsperiod med beaktande av verksamheten och personalsituationen i kommunen eller samkommunen.

### 3 Införande av en arbetstidsbank

Det finns inget nationellt avtal om införande av en arbetstidsbank eller om dess innehåll eller villkor. Därför får varje kommun och samkommun avgöra om de ska införa en arbetstidsbank och vilka villkoren är. Villkoren för arbetstidsbanken måste anges skriftligt. Arbetstidsbanken förutsätter i regel att ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås, eftersom arrangemangen åtminstone till vissa delar oftast kräver avvikelser från de riksomfattande kollektivavtalen.

Också de gällande kollektivavtalen ger olika möjligheter till flexibla arbetstider. Enligt kap. III § 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) kan den ordinarie arbetstiden arrangeras på ett sätt som avviker från avtalsbestämmelserna och en utjämningsperiod på högst ett år införas. Motsvarande bestämmelse finns också i § 9 mom. 4 i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA). Bestämmelserna om sparande av semester gör det möjligt att samla ihop också längre enhetliga ledigheter.

### 4 Lokalt avtal om en arbetstidsbank

I det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska anges bland annat tillämpningsområdet (den personal som omfattas), innehållet (vad som kan sparas, maximala mängder, uttagning av ledigheter eller ersättning i pengar etc.), nedläggning av banken osv.

#### 4.1 Personal som omfattas av arbetstidsbanken

I det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska anges vilka anställda som omfattas av avtalet. Arrangemanget kan gälla hela kommunens eller samkom-

2.12.2008

munens personal eller också bara en del av den. Om det är nödvändigt att lämna någon personalgrupp utanför systemet ska skälet grunda sig på verksamheten, arbetets art eller motsvarande, så att olika personalgrupper inte utan grund försätts i olika ställning. Med beaktande av särdragen i kontinuerligt och avbrutet treskiftsarbete samt arbetstidsbestämmelserna i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA), lämpar sig arbetstidsbanken inte som sådan för branscherna i fråga, med undantag för den UKTA-personal vars arbetstid följer AKTA. Avtalsparterna kommer senare att utgående från erfarenheterna av arbetstidsbankerna gå igenom möjligheterna att införa en arbetstidsbank också inom dessa branscher. Vid behov och av grundad anledning kan olika personalgrupper eller befattningar i det lokala avtalet ha olika bestämmelser om vilka delfaktorer som kan sparas och i vilken utsträckning.

Det ska vara frivilligt för respektive tjänsteinnehavare och arbetstagare att ansluta sig till arbetstidsbanken. I det lokala avtalet ska anges hur en anställd ska gå tillväga för att ansluta sig till systemet. Med tanke på arbetsarrangemangen, lokalförvaltningen, arbetstidsbokföringen m.m. är det viktigt att alltid veta exakt hur många anställda som omfattas av systemet. I avtalet ska också anges villkoren för överföring till arbetstidsbanken (tidsbegränsad/tillsvidare gällande anmälan, möjlighet att överföra poster genom separat anmälan varje gång, möjlighet att överföra endast namngivna förmåner/en del av namngivna förmåner etc.).

Anslutningen till arbetstidsbanken ska ske skriftligt. Av den anställdes anmälan ska klart framgå vilka olika delfaktorer personen i fråga för egen del vill överföra till banken. Det är motiverat att lokalt fastställa vid vilken tidpunkt olika delfaktorer överförs till arbetstidsbanken efter att anmälan kommit in. Tillräckligt med tid bör reserveras för anslutningen, så att löneadministrationen har möjlighet att vidta nödvändiga åtgärder för personen i fråga.

I avtalet ska också anges tillvägagångssätten för utträde ur eller nedläggning av arbetstidsbanken. Liksom vid anslutning till arbetstidsbanken ska också utträde ske skriftligt. I det lokala avtalet ska anges inom vilken tid den anställda efter utträde kan få ersättning för posterna i arbetstidsbanken. Det är ändamålsenligt att avtala om att utträde ska meddelas till exempel sex månader på förhand, så att samlade ledigheter hinner tas ut som ledig tid. Ledigheter som samlats i banken ersätts endast i undantagsfall i pengar. Av beskattningsskäl ska det i avtalet om arbetstidsbanken anges att "ledigheter som samlats i arbetstidsbanken kan ersättas i pengar endast i undantagsfall, såsom när anställningsförhållandet upphör eller banken sägs upp för någon enskild arbetstagares del eller av något annat särskilt skäl som avtalats med den anställda (t.ex. lönegrunden förändras väsentligt eller den anställda övergår till att omfattas av ett annat tjänste- eller arbetskollektivavtal) eller det lokala avtalet om arbetstidsbanken sägs upp".

#### 4.2 Delfaktorer i arbetstidsbanken

I avtalet om arbetstidsbanken ska anges de delfaktorer som kan sparas i banken. Typiska exempel är arbetstidsersättningar och sparade ledigheter.

2.12.2008

Vid flexibel arbetstid är det inte ändamålsenligt att ta med överskridningar av den ordinarie arbetstiden, s.k. +saldo, i arbetstidsbanken.

Enligt arbetstidskapitlet i AKTA kan arbetsgivaren ensidigt bestämma att beredskapsersättning, mertidersättning, övertidersättning, söndagsersättning, lördagsersättning, helgaftonsersättning samt kvälls- och nattersättning ges i form av ledighet. Även om en omvandling av arbetstidersättningar till ledig tid inte i sig förutsätter något lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal enligt huvudavtalet, krävs det ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal för att förlänga den avtalsenliga tid inom vilken ersättningarna ska ges. I avtalet om arbetstidsbanken ska också anges att tjänsteinnehavaren eller arbetstagararen får bestämma om att arbetstidersättningar överförs till arbetstidsbanken i form av ledighet till den del som arbetsgivaren har beslutat ge arbetstidersättningar i form av ledighet i stället för pengar. Skiftersättning betalas däremot enligt AKTA endast i pengar. Det krävs därför ett lokalt avtal för att skiftersättningar ska kunna ändras till ledig tid och överföras till arbetstidsbanken.

TIM-AKA ger däremot inte möjlighet till att ge dessa ersättningar i ledig tid, vilket innebär att frågan vid behov måste avtalas separat genom ett lokalt kollektivavtal, dvs. som en del av avtalet om arbetstidsbanken.

Ersättning för outtagen ledighet per vecka som med stöd av arbetstidskapitlet i AKTA ersätts i form av ledighet eller med motsvarande ersättning i pengar kan överföras till arbetstidsbanken. Däremot kan ett arrangemang där ledigheten per vecka i regel överförs till arbetstidsbanken inte anses vara befogad ur arbetarskyddssynpunkt.

I AKTA kap III § 25 och 26 finns bestämmelser om när arbetstidersättningar och ledighet per vecka ska ges. Syftet med arbetstidsbanken är att ledigheter ska kunna samlas under en längre tid. Därför bör man i avtalet om arbetstidsbanken genom ett lokalt kollektivavtal avtala om en ersättningstidpunkt som avviker från denna bestämmelse. När avtalet ingås är det rekommendabelt att ange insamlingsperiodens maximala längd, de maximala mängderna och när de insamlade ledigheterna senast ska tas ut.

Enligt bestämmelserna om sparad semester i AKTA och TIM-AKA kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagarare av de semesterdagar som tjänats in under respektive kvalifikationsår spara den del av semestern som överstiger 15 semesterdagar. AKTA begränsar inte antalet sparade semesterdagar eller den tidpunkt då sparad ledighet får tas ut, men förutsätter att arbetsgivaren och den anställde kommer överens om saken. Det behövs alltså inte någon arbetstidsbank för att semester ska kunna sparas, men sparledighet kan införas i den eventuella arbetstidsbanken. Om sparledighet införas i arbetstidsbanken måste parterna komma överens om huruvida semester kan sparas genom ett ensidigt meddelande av den anställde eller om det fortsättningsvis krävs en särskild överenskommelse. Lokalt kan man avtala om en utvidgad rätt att spara semester, men ur arbetarskyddssynpunkt är detta inte befogat.

2.12.2008

AKTA:s bestämmelser om semesterpenning ger inte rätt till att byta semesterpenningen mot ledighet. Byte av semesterpenning mot ledighet förutsätter ett lokalt kollektivavtal med överenskommelser om bytesförhållandet och hur ledigheten tas ut. I läkaravtalet har överenskommit om möjlighet att byta ut semesterpenningen mot ledighet. Utbyte av semesterpenning mot ledighet kan givetvis ingå i avtalet om arbetstidsbanken.

Arbetstidsbanken är tidsbaserad, vilket innebär att de delfaktorer som överförs till banken omvandlas till timmar. Överföringen till arbetstidsbanken ställer också krav på arbetstidsbokföringen. De poster som överförs till arbetstidsbanken måste bokföras separat för varje anställd. I avtalet om arbetstidsbanken lönar det sig också att komma överens om på vilket sätt och hur ofta varje enskild person ska få besked om den tid som samlats i banken. Beskedet kan ges till exempel i den anställdes lönespecifikation.

De delfaktorer som överförs till banken är i sig likvärdiga och deras ursprungliga grund behöver inte följas upp separat, med undantag av sparad ledighet. Om arbetstidsbanken omfattar sparad ledighet, ska den sparade ledigheten hållas åtskild från andra poster i banken, eftersom det är fråga om semester på basis av vilken ny semester tjänas in, vilket inte är fallet med ledigheter som grundar sig på arbetstiden. Bestämmelser om sparad ledighet och ersättning för den i pengar finns också i semesterkapitlet i AKTA och i semesterbestämmelserna i TIM-AKA. Avvikelse från dessa bestämmelser förutsätter särskilda avtal. Dessutom ska sparad ledighet ges som hela dagar, till skillnad från ledigheter som grundar sig på arbetstiden, vilka också kan tas ut som delar av dagar. Huruvida semesterpenningsledigheter ges som hela dagar eller delar av dagar beror på vad man lokalt kommer överens om.

Arbetstidsbanken kan också ge möjlighet till att låna arbetstid. Liksom vid överföring till arbetstidsbanken ska man lokalt komma överens om hur mycket som kan lånas, hur lånad arbetstid ersätts osv. Avtalsparterna rekommenderar att möjligheten att låna arbetstid införs i arbetstidsbanken.

#### 4.3 Uttag av ledighet

Principerna för uttagning av ledigheter ur arbetstidsbanken ska avtalas lokalt.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om tidpunkten för ledigheten med beaktande av behoven i verksamheten på arbetsplatsen och den anställdes önskemål.

I avtalet ska anges i hur långa perioder ledighet kan tas ut: som enskilda timmar eller hela dagar och, om en maximal längd bestäms, hur lång ledigheten får vara. Ledigheten bör beaktas vid planeringen av arbetsskiftsteckningen så att de timmar som tas ut ur banken i motsvarande grad minskar den arbetstid som ska utföras. Gränserna för mertids- och övertidsarbete ändras ändå inte. Om arbete ändå måste utföras i större utsträckning än

2.12.2008

planerat, minskas i motsvarande mån det antal timmar som planerats tas ut från arbetstidsbanken.

Det finns också skäl att ta in bestämmelser i avtalet om samordning av ledigheter och andra eventuella avbrott i arbetet, t.ex. sjukledighet. I AKTA och TIM-AKA finns bestämmelser om uppskjutande av sparad ledighet på grund av sjukdom. Observera att en person inte samtidigt kan vara permitterad och ha avlönad ledighet ur arbetstidsbanken. Sparande och uttagning av arbetstidsersättningar kan inverka på en deltidsanställds eventuella jämkade arbetslöshetsdagpenning. Till denna del lönar det sig därför för personen i fråga att kontakta sin arbetslöshetskassa.

Ledigheter som tas ut ur arbetstidsbanken räknas inte som arbetstid, och ledigheten har ingen betydelse för mertids- och övertidsbestämmelserna. Av arbetsskiftsförteckningen ska vid genomsnittlig allmän arbetstid framgå vilken vecka och i vilken utsträckning ledighet beviljas. I periodarbete leder sparad ledighet däremot till att bestämmelserna om avbruten period tillämpas. I TIM-AKA utgör den ordinarie arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen gränsen för övertidsarbete, så ledigheten ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Med undantag av sparad ledighet likställs inte de poster som sparats i arbetstidsbanken med arbetad tid när de kvalifikationsmånader som berättigar till semester räknas ut. Avtalsparterna rekommenderar därför att ledigheter som sparats i arbetstidsbanken ges så att de inte minskar den anställdes rätt till semester. Ledigheterna bör alltså ges i sådana perioder att alla kalendermånader har minst 35 timmar arbetstid eller tid som likställs med arbetad tid (t.ex. semester). Sparad ledighet är däremot semester, som enligt gällande avtal likställs med arbetad tid vid intjäning av semester.

För ledighet som samlats i arbetstidsbanken betalas ordinarie lön enligt den tidpunkt då ledigheten tas ut. När det är fråga om sparad ledighet höjs lönen enligt bestämmelserna i AKTA på samma sätt som semesterlön.

Enligt TIM-AKA är utgångspunkten att den lön som betalas för avlönad befrielse från arbetet beräknas på medeltiminkomsten. Eftersom användning av medeltiminkomsten kan leda till en snedvriden lönenivå är det motiverat att avtala till exempel om att så kallad periodlön används som lön för den lediga tiden.