

Tillämpningsanvisningar för de bestämmelser om allmän arbetstid som träder i kraft 1.10.2018

Innehåll

- 1 Hur frånvaro inverkar på arbetstiden vid allmän arbetstid**
- 2 Ordinarie arbetstid under en vecka eller utjämningsperiod utan frånvaro (§ 7 mom. 1)**
- 3 Hur på förhand planerad frånvaro påverkar den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen (§ 7 mom. 2)**
 - 3.1 Faktorer att beakta i planeringen av arbetsskiftsförteckningen**
- 4 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka (§ 7 mom. 3)**
- 5 Mertidsarbete (§ 13 mom. 1)**
- 6 Övertidsarbete (§ 14 mom. 1)**
 - 6.1 Övertidsgräns per dygn**
 - 6.2 Övertidsgränsen per vecka för en anställd med full arbetstid**
 - 6.2.1 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod som inte innehåller godtagbar frånvaro**
 - 6.2.2 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro**
 - 6.2.3 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med söckenhelg**
 - 6.3 Övertidsgränsen per vecka för en deltidsanställd**
 - 6.3.1 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod som inte innehåller godtagbar frånvaro**
 - 6.3.2 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med på förhand planerad godtagbar frånvaro**
 - 6.3.3 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med annan än på förhand planerad godtagbar frånvaro**
 - 6.3.4 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med både planerad och oplanerad frånvaro**
- 7 Hur semesterdagar åtgår**

1 Hur frånvaro inverkar på arbetstiden vid allmän arbetstid

I dessa tillämpningsanvisningar presenteras de nya avtalsbestämmelser som gäller från 1.10.2018 och ges anvisningar om hur godtagbar frånvaro inverkar på den ordinarie arbetstiden och på mertids- och övertidsgränserna. Anvisningarna gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Den nya arbetsskiftsförteckningen som skapats till följd av de nya arbetstidsbestämmelserna ska delges senast en vecka innan den tidsperiod som förteckningen gäller börjar. Den ordinarie arbetstiden planeras enligt bestämmelsen om på förhand planerad frånvaro (§ 7 mom. 2), om arbetsgivaren vet om frånvaron senast sju dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar.

En godtagbar frånvarodag som hade varit arbetsdag minskar den ordinarie arbetstiden och sänker övertidsgränsen. Godtagbara frånvarodagar är till exempel semester, sjukledighet, arbets-/tjänstledighet och permittering. Strejk eller olovlig frånvaro är inte godtagbar frånvaro enligt avtalsbestämmelserna och minskar därför inte den ordinarie arbetstiden och sänker inte heller övertidsgränsen. Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdag.

Avtalet innehåller inga bestämmelser om anställningar som börjar eller slutar mitt under en arbetsperiod eller är kortare än en period.

2 Ordinarie arbetstid under en vecka eller utjämningsperiod utan frånvaro (§ 7 mom. 1)

Den ordinarie arbetstiden kan vara högst 9 timmar per dygn.

Arbetstiden för en anställd med full arbetstid planeras så att den ordinarie arbetstiden är högst 38 timmar 45 minuter per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också planeras så att den är i genomsnitt 38 timmar 45 minuter under en 2–6 veckors period.

För deltidсанställda är den ordinarie arbetstiden en viss procent av full arbetstid.

3 Hur på förhand planerad frånvaro påverkar den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen (§ 7 mom. 2)

En godtagbar frånvarodag innebär att det planeras färre timmar för en vecka eller utjämningsperiod än om veckan eller arbetsperioden hade varit full.

För en anställd med full arbetstid innebär varje frånvarodag att antalet arbetstimmar som planeras minskar med 7 timmar 45 minuter, dock högst med 38 timmar 45 minuter per vecka.

Exempel 1: Heltidsanställd, en veckas arbetstid (utjämningsperiod tillämpas inte). När arbetsskiftsförteckningen görs upp planeras onsdag som arbets-/tjänstledighetsdag. På grund av den på förhand planerade ledigheten är veckans ordinarie arbetstid 31 timmar (= 38:45 - 7:45), vilket samtidigt är övertidsgränsen.

I deltidarbete innebär varje godtagbar frånvarodag att antalet arbetstimmar som planeras minskar med 7 timmar 45 minuter x deltidspocenten.

3.1 Faktorer att beakta i planeringen av arbetsskiftsförteckningen

Den ordinarie arbetstiden planeras enligt bestämmelsen om på förhand planerad frånvaro (§ 7 mom. 2), om arbetsgivaren vet om frånvaron senast sju dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar.

Exempel 2: Arbetsgivaren gör upp och delger arbetsskiftsförteckningen två veckor innan arbetsperioden börjar. Vid den tidpunkten känner arbetsgivaren inte till någon godtagbar frånvarodag som skulle infalla under arbetsveckan. Arbetsgivaren planerar den ordinarie arbetstiden på 38 timmar 45 minuter på följande sätt: mån 7:45, tis 7:45, ons 8, tors 7, fre 8:15. Efter att arbetsskiftsförteckningen delgetts, 1,5 veckor innan arbetsperioden börjar, får arbetsgivaren veta om en godtagbar frånvarodag på onsdagen, då arbetstiden är 8 timmar. Arbetsskiftsförteckningen ändras inte på grund av detta. Det är fråga om annan än på förhand planerad frånvaro och övertidsgränsen sänks med 8 timmar. Övertidsgränsen blir då 30 timmar 45 minuter (=38:45 - 8). Se 6.2.2.

Om arbetsgivaren delger "preliminära listor" ska arbetsgivaren informera om att planen kan ändras innan den slutliga arbetsskiftsförteckningen fastställs senast tio dagar innan veckan eller utjämningsperioden börjar. Den egentliga arbetsskiftsförteckningen planeras och fastställs så att en godtagbar frånvarodag minskar den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 45 minuter (full arbetstid), då arbetsgivaren känt till frånvaron när arbetsskiftsförteckningen planerades.

I dylika fall är det inte fråga om att arbetsskiftsförteckningen skulle ha delgetts som i exemplet och att en frånvaro som blir känd efter delgivningen alltid skulle vara annan än på förhand planerad frånvaro.

När arbetsplatsen har en "standardlista", där arbetsskiften upprepas från vecka till vecka behöver ingen arbetsskiftsförteckning göras upp för varje vecka, utan arbetsskiftsförteckningen anses ha delgetts inom utsatt tid. Därför är all frånvaro i princip annan än på förhand planerad frånvaro. Arbetsgivaren kan ändå enligt prövning planera arbetsskiftsförteckningarna med tillämpning av bestämmelserna om på förhand planerad frånvaro enligt § 7 och använda den genomsnittliga längden på en arbetsdag enligt § 7 mom. 2 som värde på frånvaron, om de anställda underrättats om förfarandet och arbetsskiftsförteckningen för veckan i fråga delges senast en vecka innan perioden börjar.

Eventuell ersättning i form av ledighet och när den ges ska framgå av den fastställda arbetsskiftsförteckningen. Ersättning i form av ledighet som planerats i arbetsskiftsförteckningen utgör inte arbetstid. Om den anställda under en vecka eller utjämningsperiod för vilken det planerats ersättning i form av ledighet arbetar fler timmar än vad som planerats, flyttas motsvarande mängd ledighet till ett senare tillfälle eller ersätts i pengar.

4 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka (§ 7 mom. 3)

För en anställd med full arbetstid förkortar en söckenhelg den ordinarie arbetstiden under veckan eller utjämningsperioden med 7 timmar 45 minuter (övertidsgränsen sänks inte). För en deltidsanställd förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 45 minuter gånger den anställdes deltidsprocent.

Söckenhelgsledighet ges som en hel ledig dag till både anställda med full arbetstid och deltidsanställda. Ledigheten ges under söckenhelgsdagen eller någon annan dag antingen under den vecka då söckenhelgen infaller eller någon annan vecka under samma utjämningsperiod. I arbetsskiftsförteckningen ska det på förhand antecknas när söckenhelgsledigheten ges så att eventuellt mertids- och övertidsarbete under den veckan kan räknas rätt. Söckenhelgsförkortningens inverkan på den ordinarie arbetstiden och gränsen för mertidsarbete beaktas under den vecka då ledigheten ges.

Exempel 3: Heltidsanställd, två veckors utjämningsperiod där den första veckans måndag är en söckenhelg. När arbetstiden planeras är den ordinarie arbetstiden och mertidsgränsen 69:45 (= 2 x 38:45 - 7:45). Söckenhelgen förkortar den ordinarie arbetstiden och sänker mertidsgränsen. Däremot sänker söckenhelgen inte övertidsgränsen. Om söckenhelgsledigheten ges den andra veckan kan arbetstiden planeras på följande sätt: Söckenhelgsledigheten ges som en hel dag på torsdagen den andra veckan. Den egentliga söckenhelgsdagen är i exemplet en arbetsdag.

	mån söcken- helgsdag	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mertids- gräns	övertids- gräns
vecka 1	8:30	8	6	8	7			37:30	37:30
	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mertids- gräns	övertids- gräns
vecka 2	8	8	8:15	söckenhelgs- ledighet	8			32:15	40

Exempel 4: I deltidsarbete utgör söckenhelgsförkortningen deltidsarbetstidens proportionella andel av 7 timmar 45 minuter. Om den anställdes deltidsprocent är 50, blir söckenhelgsförkortningen 3:53 (= 50 % x 7:45).

5 Mertidsarbete (§ 13 mom. 1)

För en anställd med full arbetstid kan mertidsarbete uppstå endast under en vecka med söckenhelgsledighet.

I deltidsarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen per planerad frånvarodag med 7 timmar 45 minuter x den anställdes deltidsprocent och, i fråga om frånvaro som inte planerats på förhand, med det antal arbetstimmar som planerats för frånvarotiden.

6 Övertidsarbete (§ 14 mom. 1)

I allmän arbetstid kan det fortfarande uppstå både övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda.

När en utjämningsperiod används kan det för en anställd med full arbetstid uppstå veckoövertid för varje enskild vecka.

För en deltidsanställd uppstår veckoövertid per utjämningsperiod, när sådana används.

En godtagbar frånvarodag sänker övertidsgränsen.

6.1 Övertidsgräns per dygn

Övertidsgränsen per dygn är 8 timmar eller en längre tid som anges i arbetsskiftsförteckningen, men högst 9 timmar.

6.2 Övertidsgränsen per vecka för en anställd med full arbetstid

Övertidsgränsen sänks under en vecka med godtagbar frånvaro. Om arbetsgivaren känner till frånvaron när arbetsskiftsförteckningen görs upp sänks övertidsgränsen med 7 timmar 45 minuter per frånvarodag. Om arbetsgivaren får vetskap om en godtagbar frånvaro senare, sänks övertidsgränsen med det antal timmar som planerats för frånvarotiden.

I bestämmningen av övertidsgränsen per vecka ska också eventuell ersättning i form av ledighet beaktas. Ersättning i form av ledighet som antecknats utanför frånvaron sänker inte övertidsgränsen. Se exempel

6.2.3 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med söckenhelg

Under en vecka utan frånvaro är övertidsgränsen 38 timmar 45 minuter. Mertidsgränsen är 38 timmar 45 minuter minus 7 timmar 45 minuter för varje söckenhelg.

När övertidsgränsen per vecka räknas ut för en utjämningsperiod läggs söckenhelgsförkortningen till den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Tillägget görs för den vecka då söckenhelgsledigheten getts.

Under en vecka med godtagbar frånvaro läggs söckenhelgsförkortningen till det antal timmar som antecknats utanför frånvaron den vecka då söckenhelgsledigheten ges.

Under en vecka då söckenhelgsledighet getts blir de timmar som överstiger ordinarie arbetstid först mertidsarbete upp till det timantal som motsvarar söckenhelgsförkortningen och först därefter övertid per vecka, om det inte är fråga om övertid per dygn.

Exempel 9: Under en vecka utan frånvaro men med söckenhelg är den ordinarie arbetstiden och samtidigt mertidsgränsen 31 timmar (= 38:45 tim. - sh 7:45 tim.). Övertidsgränsen per vecka är 38:45 timmar. På fredag arbetar den anställde 8 timmar i stället för 7. Övertidsgränsen per dygn överskrids inte, men under veckan uppstår det en timme mertidsarbete (= 32 tim. - 31 tim.).

	mån	tis	ons	tor sh	fre	lör	sön	totalt
arbetsskiftsförteckningen	8	8	8	0	7			31
arbetad tid	8	8	8	0	8			32
övertid per dygn								

Exempel 10:

Full arbetstid, utjämningsperiod på två veckor med en söckenhelg. Den ordinarie arbetstiden är sammanlagt 69 timmar 45 minuter (= (2 x 38:45) - 7:45).

Söckenhelgen (sh) infaller under den första veckan i utjämningsperioden, men söckenhelgsledigheten (SL) ges som en hel ledig dag under den andra veckan. För den första veckan har det antecknats en ordinarie arbetstid på 38:30 timmar. Den anställde arbetar 40 timmar. Övertidsgränsen per dygn överskrids inte, men det uppstår 1:30 timmar veckoövertid (40 tim. - 38:30 tim.).

För den andra veckan har det antecknats en ordinarie arbetstid på 31:15 timmar, vilket samtidigt utgör mertidsgränsen. Den anställde arbetar 40:15 timmar. På onsdagen uppstår det en timme övertidsarbete per dygn (9 tim. - 8 tim.). Övertidsgränsen per vecka är 39 timmar (31:15 tim. + 7:45 tim.). Det uppstår 7:45 timmar mertidsarbete (39 tim. - 31.15 tim.) och 15 minuter veckoövertid (40:15 tim. - 39 tim. - 1 tim. övertid per dygn).

	Vecka 1								Vecka 2							
	mån	tis	ons	tor	fre sh	lör	sön	totalt	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt
arbetsskiftsförteckningen	8	8	8	8	6:30			38:30	8:15	8	7	8	SH			31:15
arbetad tid	8	8	8	8	8			40	8:15	8	9	7	SH	8		40:15
övertid per dygn											1					

Exempel 11:

Full arbetstid, under utjämningsperioden på två veckor innehåller den första veckan en på förhand planerad arbetsledighet från måndag till tisdag och en söckenhelg. När arbetsskiftsförteckningen planeras är den ordinarie arbetstiden för två veckor 54:15 timmar (= 2 x 38:45 - sh 7:45 - 2 x AL 7:45). Söckenhelgsförkortningen (SH) ges dock under den andra veckan som en hel ledig dag. För den första veckan har det antecknats en ordinarie arbetstid på 22:15 timmar, men på fredag har den anställde arbetat 8 timmar i stället för 6:15. Under veckan har den anställde då arbetat 24 timmar. Övertidsgränsen per dygn överskrids inte, men det uppstår 1:45 timmar veckoövertid (= 24 tim. - 22:15 tim.).

Under den andra veckan har det antecknats 32 timmar ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen. Dessutom har söckenhelgsförkortningen (7:45 tim.) antecknats för fredagen. Den anställde insjuknar oväntat och är frånvarande fr.o.m. onsdag. Före sjukledigheten hade den anställde arbetat 16 timmar. Mertidsgränsen är 14 timmar (7 tim. + 7 tim.) och övertidsgränsen per vecka 21:45 timmar (14 tim. + 7:45 tim.). Det uppstår 2 timmar mertidsarbete (16 tim. - 14 tim.), men ingen övertid per dygn eller vecka.

	Vecka 1							Vecka 2						
	mån	tis	ons	tor	fre sh	lör	sön	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön
arbetsskiftsförteckningen	AL	AL	8	8	6:15			7	7	9	9	SH		
arbetad tid	AL	AL	8	8	8			8	8	SjL	SjL	SjL	SjL	SjL
övertid per dygn														

6.3 Övertidsgränsen per vecka för en deltidanställd

Övertidsgränsen sänks under en vecka med godtagbar frånvaro. Om arbetsgivaren känner till frånvaron när arbetsskiftsförteckningen görs upp sänks övertidsgränsen med 7 timmar 45 minuter per frånvarodag. Om arbetsgivaren får vetskap om en godtagbar frånvaro senare, sänks övertidsgränsen med det antal timmar som planerats för frånvarotiden.

I bestämningen av övertidsgränsen per vecka ska också eventuell ersättning i form av ledighet beaktas. Ersättning i form av ledighet som antecknats utanför frånvaron sänker inte övertidsgränsen.

6.3.1 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod som inte innehåller godtagbar frånvaro

Under en vecka som inte innehåller godtagbar frånvaro är övertidsgränsen per vecka den samma för deltidanställda som för dem som har full arbetstid. I en utjämningsperiod är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 45 minuter gånger antalet veckor under utjämningsperioden. Övertidsgränsen per vecka anger sålunda övertidsgränsen för hela utjämningsperioden.

Mertidsgränsen under en vecka är 38 timmar 45 minuter gånger deltidprocenten. På motsvarande sätt räknas mertidsgränsen under en utjämningsperiod som utjämningsperiodens övertidsgräns gånger deltidprocenten.

19.3.2018

Exempel 12: En deltidsanställd har en arbetstid på 77,42 % av full arbetstid. Under en utjämningsperiod på två veckor är övertidsgränsen 77:30 tim. (2 x 38:45 timmar) och mertidsgränsen 60 timmar (77:30 tim. x 77,42 %).

6.3.2 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med på förhand planerad godtagbar frånvaro

Under en vecka har en deltidsanställd samma övertidsgräns per vecka som en anställd med full arbetstid. En på förhand planerad frånvaro sänker övertidsgränsen med 7 timmar 45 minuter för varje frånvarodag som hade varit arbetsdag.

Mertidsgränsen är övertidsgränsen gånger deltidsprocenten.

Under en utjämningsperiod som innehåller på förhand planerad frånvaro sänks övertidsgränsen med 7 timmar 45 minuter för varje frånvarodag som hade varit arbetsdag.

På motsvarande sätt sänks mertidsgränsen med deltidsarbetstidens proportionella andel av 7 timmar 45 minuter per frånvarodag.

Exempel 13: En deltidsanställd har en arbetstid på 77,42 % av full arbetstid. På torsdag infaller en på förhand planerad godtagbar frånvaro. Övertidsgränsen per vecka är 31 timmar (38:45 tim. - 7:45 tim.) och mertidsgränsen 24 timmar (31 x 77,42 %).

6.3.3 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med oplanerad frånvaro

Annan än på förhand planerad godtagbar frånvaro sänker övertidsgränsen med det antal timmar som planerats för frånvarotiden.

I deltidsarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen vid oplanerad frånvaro med det antal arbetstimmar som planerats i arbetsskiftförteckningen för frånvarotiden.

Exempel 14: En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid på i genomsnitt 30 timmar per vecka (77,42 % av full arbetstid). Under veckan uppstår en oplanerad frånvaro på torsdagen. För torsdagen hade en arbetstid på 6 timmar planerats. Övertidsgränsen per vecka är 32:45 timmar (38:45 tim. - 6 tim.). Mertidsgränsen är 24 timmar (30 tim. - 6 tim.).

6.3.4 Mertidsgränsen och övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med både planerad och oplanerad frånvaro

En på förhand planerad frånvaro sänker övertidsgränsen med 7 timmar 45 minuter för varje frånvarodag. Mertidsgränsen är övertidsgränsen gånger deltidsprocenten.

Om veckan eller utjämningsperioden också innehåller annan än på förhand planerad frånvaro sänks övertidsgränsen också med det antal timmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen för denna frånvarotid. Mertidsgränsen är det timantal som planerats utanför frånvaron.

I deltidsarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen vid oplanerad frånvaro med det antal arbetstimmar som planerats i arbetsskiftförteckningen för frånvarotiden.

Exempel 15:

En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid på 50 % av full arbetstid. När arbetsskiftsförteckningen för en utjämningsperiod på fyra veckor görs upp ingår en semesterdag som planerats på förhand. Den ordinarie arbetstiden är 73:38 timmar = $((38:45 \times 4) - 7:45) \times 50 \%$. Detta utgör samtidigt gränsen för mertidsarbete. Övertidsgränsen är 147:15 timmar = $((38:45 \times 4) - 7:45)$.

Under utjämningsperioden uppstår det en annan frånvarodag på grund av sjukdom. För dagen i fråga hade det planerats 8 arbetstimmar. Den ordinarie arbetstiden och samtidigt mertidsgränsen är 65:38 timmar = $73:38 - 8$. Övertidsgränsen är 139:15 timmar = $(147:15 - 8)$.

7 Hur semesterdagar åtgår

Avtalsändringarna ovan har införts i arbetstidskapitlet i AKTA. Enligt bestämmelserna förkortar en godtagbar frånvarodag, t.ex. semesterdag, den ordinarie arbetstiden och övertidsgränsen på det sätt som framgår av avtalet.

Semestrarna och arbetstiden utgör en helhet. En semesterdag minskar den ordinarie arbetstiden. I semestertiden kan det ingå både arbetsdagar och lediga dagar.

Semestrarna fastställs enligt semesterkapitlet i AKTA. Semesterdagar åtgår på samma sätt som tidigare. I § 6 i semesterkapitlet finns det bestämmelser om hur semesterdagar åtgår.

På grund av ändringarna i arbetstidskapitlet har det gjorts två ändringar i semesterkapitlet:

AKTA 2017 kap. IV § 6 mom. 4: *"Om den ordinarie arbetstiden per dygn varierar med över 3 timmar i arbetstidsarrangemanget inkluderas i semestertiden arbetstid och ledig tid i samma proportion som annars. Det som sägs ovan gäller inte semester i periodarbete enligt § 16 mom. 1 i arbetstidskapitlet (på förhand planerat avbrott)."*

- Den sista meningen lyder nu: *"Detta gäller inte semester enligt § 7 mom. 2, § 8 mom. 2 och § 14 mom. 1 i arbetstidskapitlet och inte heller semester enligt § 1 mom. 2 i bilaga 18 (frånvaro/avbrott som planerats på förhand)."*

Sista meningen i tillämpningsanvisningen för AKTA 2017 kap. IV § 7 mom. 6: *"I periodarbete uppstår inte sådana problem på grund av bestämmelserna om mertidsarbete och övertidsarbete under en avbruten period"*.

- Denna sista mening lyder nu: *"I allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetstid och arbetstid för vissa sakkunniga (bilaga 18) uppstår inte sådana problem på grund av bestämmelserna om mertids- och övertidsarbete under en avbruten vecka, arbetsperiod eller utjämningsperiod."*
- Exempel 16: Om en anställd i enlighet med exemplet i tillämpningsanvisningen har beviljats en veckas semester (5 semesterdagar), men inkallas till arbetet på lördag eller söndag, åtgår enligt de nya bestämmelserna de planerade semesterdagarna under veckan, och arbetet under lördagen eller söndagen blir övertidsarbete. (5 semesterdagar har sänkt övertidsgränsen med $5 \times 7:45$ timmar = 38:45 timmar för en anställd med full arbetstid)