

Tillämpningsanvisningar för de bestämmelser om byråarbetstid som träder i kraft 1.10.2018

Innehåll

- 1 Hur frånvaro inverkar på arbetstiden vid byråarbetstid**
- 2 Ordinarie arbetstid under en vecka eller utjämningsperiod utan frånvaro (§ 8 mom. 1)**
- 3 Hur på förhand planerad frånvaro påverkar den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen (§ 8 mom. 2)**
- 4 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsvecka (§ 8 mom. 3)**
- 5 Mertidsarbete (§ 13 mom. 1 och 2)**
- 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 deltidanställd**
 - 6.3.1 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod som inte innehåller godtagbar frånvaro**
 - 6.3.2 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro**
- 7 Hur semesterdagar åtgår**

1 Hur frånvaro inverkar på arbetstiden vid byråarbetstid

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 (§ 8 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 måndagfredag som arbetsdagar.

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 (§ 8 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 36 timmar 45 minuter per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också planeras så att den är i genomsnitt 36 timmar 45 minuter under en 2–6 veckors period.

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

3 Hur på förhand planerad frånvaro påverkar den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen (§ 8 mom. 2)

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

För en anställd med full arbetstid innebär varje frånvarodag att antalet arbetstimmar som planeras minskar med 7 timmar 21 minuter, dock högst med 36 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 och mertidsgränsen 29 timmar 24 minuter (= 36:45 - 7:21). Övertidsgränsen är 31 timmar (= 29:24 + 4 x 0:24). Se 6.2.2.

I deltidsarbete innebär varje godtagbar frånvarodag att antalet arbetstimmar som planeras minskar med 7 timmar 21 minuter x deltidsprocenten.

Faktorer att beakta i planeringen av arbetsskiftsförteckningen

Den ordinarie arbetstiden planeras enligt bestämmelsen om på förhand planerad frånvaro (§ 8 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 36 timmar 45 minuter på följande sätt: mån 8, tis 8, ons 6:45, tors 7, fre 7. Efter att arbetsskiftsförteckningen delgetts, 1,5 veckor innan arbetsperioden börjar, får arbetsgivaren veta om en godtagbar frånvarodag på onsdagen, då arbetstiden är 6:45 timmar. Arbetsskiftsförteckningen ändras inte på grund av detta. Det är fråga om annan än på förhand planerad frånvaro. Mertidsgränsen är 30 timmar (= 36:45 - 6:45) och övertidsgränsen 31 timmar 36 minuter (= 30 + 4 x 0:24). 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 21 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 § 8 och använda den genomsnittliga längden på en arbetsdag enligt § 8 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.

Av den fastställda arbetsskiftsförteckningen ska framgå mängden ersättning i form av ledighet och hur ledigheten förläggs. 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 (§ 8 mom. 3)

För en anställd med full arbetstid förkortar en söckenhelg den ordinarie arbetstiden under veckan eller utjämningsperioden med 7 timmar 21 minuter (övertidsgränsen sänks inte). För en deltidsanställd förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 21 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 66 timmar 9 minuter ($= 2 \times 36:45 - 7:21 = 73:30 - 7:21$). 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: Söckenhelgsförkortningen ges som en hel dag på torsdagen den andra veckan. Den egentliga söckenhelgsdagen är i exemplet en arbetsdag.

	mån söckenhelgsdag	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mertidsgräns	övertidsgräns
vecka 1	8:30	8	6	8	7			37:30	39:30

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	mertidsgräns	övertidsgräns
vecka 2	8	8	6:39	söckenhelgsledighet	6			28:39	38

Exempel 4: I deltidarbete utgör söckenhelgsförkortningen deltidarbetstidens proportionella andel av 7 timmar 21 minuter. Om den anställdes deltidsprocent är 50, blir söckenhelgsförkortningen 3:41 ($= 50 \% \times 7:21$).

5 Mertidsarbete (§ 13 mom. 1 och 2)

I byråarbetstid är mertidsarbete för en anställd med full arbetstid arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden upp till övertidsgränsen.

I deltidarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen per planerad frånvarodag med 7 timmar 21 minuter x den anställdes deltidsprocent och, i fråga om frånvaro som inte planerats på förhand, med det antal arbetstimmar som planerats för frånvarotiden.

Vid byråarbetstid är den ordinarie arbetstiden per vecka högst två timmar kortare än övertidsgränsen, förutom vid söckenhelg. Detta måste beaktas också när övertid per vecka räknas ut, i enlighet med bestämmelserna om övertid och exemplen nedan.

Under en vecka med frånvaro är 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, men högst 2 timmar per vecka, mertidsarbete. Se exemplen där detta beaktats.

6 Övertidsarbete (§ 14 mom. 1)

Vid byråarbetstid 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 deltidanställd 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. Övertidsgränsen beräknas på olika sätt beroende på om det är fråga om på förhand planerad eller annan frånvaro. När övertidsgränsen fastställs måste man också beakta att den ordinarie arbetstiden per vecka är högst två timmar mindre än övertidsgränsen. Arbete som överskrider timmarna i arbetsskiftsförteckningen blir därför först mertidsarbete och först efter att övertidsgränsen uppnåtts övertidsarbete.

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. **Se exempel 6.**

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

Om veckan eller utjämningsperioden inte innehåller godtagbar frånvaro är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 45 minuter. Om en utjämningsperiod används är övertidsgränsen den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka plus två timmar.

Exempel 5: För veckan har det antecknats/planerats en full ordinarie arbetstid på 36:45 timmar (övertidsgräns 38:45 timmar). Trots att den anställda på torsdag arbetar mer än vad som antecknats för den dagen överskrids inte övertidsgränsen på 8 timmar per dygn. Under veckan har den anställda ändå arbetat 38 timmar, så det blir 1:15 timmar mertidsarbete (38 tim. - 36:45 tim.)

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
arbetsskiftsförteckningen	8	8	8	6:45	6			36:45	38:45
arbetad tid	8	8	8	8	6			38	38:45
övertid per dygn									

6.2.2 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro

En på förhand planerad frånvaro beaktas redan när arbetsskiftsförteckningen görs upp, varvid den ordinarie arbetstiden förkortas med 7 timmar 21 minuter för varje frånvarodag som hade varit arbetsdag.

Frånvaro som inte planerats på förhand sänker övertidsgränsen med det antal timmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för frånvarotiden.

Under en vecka med godtagbar frånvaro är övertidsgränsen alltså det antal timmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför frånvaron. Övertidsgränsen beräknas så att det till de timmar som antecknats utanför frånvaron läggs 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, men högst två timmar per vecka. Tillägget på 24 minuter görs bara om dagen innehåller kalkylerad ordinarie arbetstid.

Söckenhelgsledighet, dagar som utgör ersättning i form av ledighet och arbetstidsutjämningsdagar inklusive saldoledighet (flexibel arbetstid) betraktas som arbetsdagar när övertidsgränsen räknas ut.

Exempel 6:

Heltidsanställd, en vecka, under vilken det för fredagen planerats semester och för torsdagen ersättning i form av ledighet 7 timmar 21 minuter. Mertidsgränsen är 29 timmar 24 minuter (= 36:45 - 7:21). Övertidsgränsen är 31 timmar (= 29:24 + 4 x 0:24). Det uppstår inget övertidsarbete per vecka eller mertidsarbete. Av ersättningen i form av ledighet flyttas 1 timme 57 minuter till en senare tidpunkt, varvid den anställde anses ha fått 5 timmar 24 minuter av ersättningen.

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	7:30	7:30	7:03	0	S			22:03	31
ersättning i form av ledighet				7:21				+ 7:21	
arbetad tid	8	8	8	0	S			24	31
ersättning i form av ledighet				5:24				+ 5:24	

Exempel 7:

Full arbetstid, en vecka.

På fredag har den anställde på förhand planerad arbetsledighet. I arbetsskiftsförteckningen planeras en ordinarie arbetstid på 29 timmar 24 minuter (= 36:45 - 7:21). Övertidsgränsen är 31 (= 29:24 + 4 x 0:24).

Den anställde blir sjuk och har därför oplanerad frånvaro 7 timmar 30 minuter på måndagen, vilket förkortar den ordinarie arbetstiden och sänker mertids- och övertidsgränsen. Mertidsgränsen är 21 timmar 54 minuter (= 29:24 - 7:30). Övertidsgränsen är 23 timmar 6 minuter (= 21:54 + 3 x 0:24).

Det uppstår 54 minuter övertidsarbete per vecka (= 24 - 23:06) och 1 timme 12 minuter mertidsarbete (= 24 - 0:54 - 21:54).

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	7:30	7:30	7:30	6:54	AL			29:24	31
arbetad tid	SjL	8	8	8	AL			24	23:06

Exempel 8:

Full arbetstid, utjämningsperiod på två veckor.

På torsdag och fredag den första veckan har den anställde på förhand planerad arbetsledighet. För två veckor kan sammanlagt 58 timmar 48 minuter planeras (= (2 x 36:45) - (2 x 7:21)).

När arbetsskiftsförteckningen planeras är övertidsgränsen för den första veckan 24:27 (= 23:15 + 3 x 0:24). Övertidsgränsen för den andra veckan är 37:33 timmar = (35:33 + 2).

Den anställde blir sjuk på måndagen den första veckan (oplanerad frånvaro), vilket förkortar den ordinarie arbetstiden och sänker mertids- och övertidgränsen. Den första veckan är mertidsgränsen 15 timmar 30 minuter (= 2 x 7:45) och övertidsgränsen 16 timmar 18 minuter (= 15:30 + (2 x 0:24)). Det uppstår 30 minuter mertidsarbete (= 16 - 15:30), men ingen övertid.

Den andra veckan har den anställde arbetat sammanlagt 39:33 timmar. Det uppstår då 2 timmar veckoövertid (= 39:33 - 37:33) och 2 timmar mertidsarbete (= 39:33 - 2 - 35:33).

Vecka 1	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	7:45	7:45	7:45	AL	AL			23:15	24:27
arbetad tid	SjL	8	8	AL	AL			16	16:18

vecka 2	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	8	7:48	7:45	6	6			35:33	37:33
arbetad tid	8	7:48	7:45	8	8			39:33	37:33

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 36 timmar 45 minuter minus 7 timmar 21 minuter för varje söckenhelg.

Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med

två timmar,
söckenhelgsförkortningar som antecknats för respektive vecka och
eventuellt antecknade timmar av ersättning i form av ledighet.

Om det i en vecka eller utjämningsperiod ingår planerad eller oplanerad frånvaro eller båda, är övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid som för respektive vecka antecknats utanför frånvaron utökad med

24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, dock högst 2 timmar per vecka,
7 timmar 21 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg under den vecka då
söckenhelgsledigheten getts och
timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats utanför frånvaron.

Det ovan nämnda tillägget på 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, högst 2 timmar per vecka, görs för att den ordinarie arbetstiden per vecka i byråarbetstid är två timmar mindre än övertidsgränsen.

Exempel 9: Under en vecka utan frånvaro men med söckenhelg är den ordinarie arbetstiden och samtidigt mertidsgränsen 29 timmar 24 minuter (= 36:45 tim. - sh 7:21 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 (= 30:24 tim. - 29:24 tim.).

	mån	tis	ons	tor söck- enhelg	fre	lör	sön	totalt	övertids- gräns
arbetsskiftsförteckningen	8	8	6:24	söck- en- helgs- ledig- het	7			29:24	38:45
arbetad tid	8	8	6:24	söck- en- helgs- ledig- het	8			30:24	38:45
övertid per dygn									

Exempel 10:

Full arbetstid, två veckors utjämningsperiod där den första veckans måndag är en söckenhelg.

På torsdag och fredag den första veckan har den anställde på förhand planerad arbetsledighet. För två veckor kan sammanlagt 51 timmar 27 minuter planeras (= (2 x 36:45) - (2 x 7:21) - 7:21). Söckenhelgen förkortar den ordinarie arbetstiden, men sänker inte övertidsgränsen.

När arbetsskiftsförteckningen planeras är övertidsgränsen den första veckan 24 timmar 27 minuter (= (3 x 7:45)+(3 x 0:24)). Mertidsgränsen är 23 timmar 15 minuter (= 3 x 7:45).

Den anställde blir sjuk på måndagen den första veckan (oplanerad frånvaro), vilket förkortar den ordinarie arbetstiden och sänker mertids- och övertidsgränsen. Den första veckan är mertidsgränsen 15 timmar 30 minuter (= 2 x 7:45) och övertidsgränsen 16 timmar 18 minuter (= 15:30 + (2 x 0:24)).

Det uppstår 30 minuter mertidsarbete (= 16 - 15:30), men ingen övertid.

Söckenhelgsledigheten har getts den andra veckan, vilket förkortar den ordinarie arbetstiden/sänker mertidsgränsen. I arbetsskiftsförteckningen har det planerats 28 timmar 12 minuter, vilket samtidigt är gränsen för mertidsarbete. Övertidsgränsen är 35 timmar 33 minuter (= 28:12 + 7:21). Det uppstår 3 timmar 21 minuter mertidsarbete (= 31:33 - 28:12).

Vecka 1	mån söcken- helg	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertids- gräns
planerat	7:45	7:45	7:45	AL	AL			23:15	24:27
arbetad tid	SjL	8	8	AL	AL			16	16:18
vecka 2	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertids- gräns
planerat	7:12	7	7	7	söckenhelgsle- dighet			28:12	35:33
arbetad tid	8	7:48	7:45	8	söckenhelgsle- dighet			31:33	35:33

6.3 Övertidsgränsen per vecka för en deltidsanställd

Övertidsgränsen sänks under en vecka med godtagbar frånvaro. Övertidsgränsen beräknas på olika sätt beroende på om det är fråga om godtagbar frånvaro som planerats på förhand eller som meddelats senare. När övertidsgränsen fastställs måste man också beakta att den ordinarie arbetstiden per vecka är två timmar mindre än övertidsgränsen också vid full arbetstid. För både deltidsanställda och anställda med full arbetstid blir arbete som överskrider timmarna i arbetsskiftförteckningen först mer-tidsarbete och först efter att övertidsgränsen uppnåtts övertidsarbete.

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 13.

Bestämmelsen om övertidsgränsen för deltidsanställda gäller också vid söckenhelg.

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

Vid byråarbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 45 minuter. I en utjämningsperiod som är längre än en vecka är övertidsgränsen för en deltidsanställd 38 timmar 45 minuter gånger antalet veckor under utjämningsperioden.

6.3.2 Övertidsgränsen per vecka under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro

Under en vecka eller utjämningsperiod med godtagbar frånvaro beräknas övertidsgränsen för en deltidsanställd på följande sätt:

36 timmar 45 minuter i veckan eller 36 timmar 45 minuter gånger antalet veckor i utjämningsperioden,
från vilket avdras 7 timmar 21 minuter för varje på förhand planerad frånvarodag,
från vilket avdras det timantal som planerats för en dag som blir oplanerad frånvarodag,
till vilket läggs 24 minuter (0,4 timmar) per arbetsdag, dock högst 2 timmar per kalendervecka i utjämningsperioden.

Exempel 11:

Deltidsanställd, 30 timmar per vecka (81,63 %), utjämningsperiod på två veckor.

På torsdag och fredag den första veckan har den anställde på förhand planerad arbetsledighet. För två veckor kan sammanlagt 48 timmar planeras (= (2 x 30) - (2 x 6)).

Mertidsgränsen är 42 timmar (= 48 - 6).

Övertidsgränsen per vecka är 55 timmar 36 minuter (= (2 x 36:45) - (2 x 7:21) - 6 + (7 x 0:24)).

Det uppstår 24 minuter övertidsarbete (= 56 - 55:24) och 13 timmar 36 minuter mertidsarbete (= 56 - 0:24 - 42).

Vecka 1	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	
planerat	6	6	6	AL	AL			18	
arbetad tid	SjL	8	8	AL	AL			16	
vecka 2	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	
planerat	6	6	6	6	6			30	
arbetad tid	8	8	8	8	8			40	
planerat totalt								48	
arbetad tid total								56	

Exempel 12:

Deltidsanställd, 30 timmar per vecka (81,63 %), en vecka.

På måndag har den anställde söckenhelgsledighet och på fredag på förhand planerad arbetsledighet. När arbetsskiftsförteckningen planeras är den ordinarie arbetstiden/mertidsgränsen 18 timmar (= 81,63 % x (36:45 - 7:21 - 7:21)), eftersom både söckenhelgen och arbetsledigheten förkortar den ordinarie arbetstiden. När arbetsskiftsförteckningen planeras är övertidsgränsen 31 timmar (= 36:45 - 7.21 + (4 x 0:24)).

Den anställde arbetar mer än vad som planerats och det uppstår 6 timmar mertidsarbete (= 24 - 18). Övertidsarbete uppstår inte.

	mån söck- en- helg	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	över- tids- gräns
plane- rat	söck- en- helgs- ledig- het	6	6	6	AL			18	
arbe- tad tid	söck- en- helgs- ledig- het	8	8	8	AL			24	

Exempel 13:

Deltidsanställd 30 timmar per vecka (81,63 %), en vecka, under vilken det för fredagen planerats 4 timmars ersättning i form av ledighet. Den ordinarie arbetstiden och mertidsgränsen är 30 timmar per vecka. Övertidsgränsen är 38 tim. 45 min. per vecka.

På måndag blir det en oplanerad frånvaro som förkortar den ordinarie arbetstiden, varvid den ordinarie arbetstiden är 22 timmar (= 30 - 8) och övertidsgränsen 30 timmar 21 minuter (= 36:45 - 8 + (4 x 0,24)).

Det uppstår 2 timmar mertidsarbete (= 24 - 22), men ingen övertid per vecka. Ersättningen i form av ledighet på 4 timmar skjuts upp till en senare tidpunkt.

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	8	6	6	6	0			26	38:45
ersättning i form av ledighet					4			+ 4	
arbetad tid	SjL	8	8	8	0			24	30:21
ersättning i form av ledighet									

Exempel 14:

Deltidsanställd, 30 timmar per vecka (81,63 %), en vecka.

När arbetsskiftsförteckningen planeras är den ordinarie arbetstiden/mertidsgränsen 30 timmar och övertidsgränsen 38 timmar 45 minuter. Fredag är en arbetstidsutjämningsdag.

Den anställde blir sjuk på måndag (oplanerad frånvaro). Mertidsgränsen är 22 timmar 30 minuter (= 3 x 7:30) och övertidsgränsen 30 timmar och 51 minuter (= 36:45 - 7:30 + (4 x 0:24)).

Det uppstår 1 timme 30 minuter mertidsarbete (= 24 - 22:30), men ingen övertid.

	mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	totalt	övertidsgräns
planerat	7:30	7:30	7:30	7:30	utjämningsdag			30	38:45
arbetad tid	SjL	8	8	8	utjämningsdag			24	30:51

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 15: 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 x 7:45 timmar = 38:45 timmar för en anställd med full arbetstid)