



ST inom Sveriges Domstolar

## Övertid

När vi varit ute på medlemsmöten den senaste tiden har vi fått många frågor rörande arbetstid, flextid och övertid. Vi vill därför förtydliga reglerna.

De regler som gäller för oss är Arbetstidslagen (ATL) och vårt Allmänna löne- och förmånsavtal (Villkorsavtalet). Sedan ska alla myndigheter ha egna arbetstids-/flexkidsavtal. Där kan vissa delar vara omskrivna så det gäller att kontrollera vad det lokal-lokala avtalet föreskriver.

Vi har s.k. kontorsarbetstid som är förlagd måndag-fredag.

Med övertidsarbete avses

- ⇒ för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- ⇒ för deltidarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid. (4 kap 19 § Villkorsavtalet)

Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flextid regleras i lokalt avtal. Därför är det viktigt att tänka på att inte skriva bort övertidsersättning så att ingen sådan ska utgå under flexkidsramen.

Vår ordinarie arbetstid är:

- ⇒ 39 timmar och 45 minuter (Villkorsavtalet 4 kap 6 §)
- ⇒ För de flesta 7 timmar och 57 minuter per dag – detta regleras i det lokal-lokala avtalet. Många myndigheter har idag gått ifrån sommar- och vintertid och arbetar kl. 08 00 – 16 27 med 30 minuters lunch, vilket blir 7 timmar och 57 minuter. För de som har sommar-/vintertiden kvar hänvisar vi till ert lokal-lokala avtal.

Övertid ska utgå då vi fullgjort våra 7 timmar och 57 minuter per dag – vi kan inte låta bli att ta lunchrast. Det är lagreglerat (ATL 15 §). "Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället." Under vilken tid lunch kan tas ut framgår av det lokal-lokala avtalet. "Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd." Detta gör att vi inte kan hoppa över lunchrasten, även om vi gör det frivilligt är arbetsgivaren inte tvungen betala övertidsersättning en halvtimme tidigare, eftersom han/hon är skyldig att tillse att personalen tar de raster som är föreskrivna enligt lag.

"Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut." Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som möjligt. Pauser räknas in i arbetstiden. (ATL § 17)

Givetvis gäller regeln om övertidsersättning bara om vi blir beordrade att arbeta över, sitter i rätten och förhandlingen fortsätter efter ordinarie arbetstid e.dyl. Vid sådana tillfällen utgår dock ingen ersättning om arbetstagaren kommit tidigare än den ordinarie arbetstidens början. De 7 timmarna och 57 minuterna räknas då först från klockan 08 00.

"När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid)." (ATL 8 §) Vårt Allmänna löne- och förmånsavtal (Villkorsavtalet) förespråkar dock i 4 kap 20 § 150 timmar. Detta innebär att om arbetsgivaren vill att någon medarbetare ska arbeta över 150 timmar bör arbetsgivaren begära dispens hos facket för att medarbetaren ska få arbeta upp till 200 timmar.

## **Deltidsanställd**

"För deltid arbetande arbetstagare är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete." (Villkorsavtalet 4 kap 8 §)

För den som arbetar deltid utgår mertid upp till den arbetstid som heltidsarbetande ska arbeta. Mertiden beräknas på samma sätt som övertiden. Inte heller mertid får tas ut med mer än högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid).

Arbetsgivaren kan om han/hon bedömer att det finns särskilda skäl för det, beordra en deltid arbetande arbetstagare att arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid).

För arbete på mertid skall i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltid arbetande arbetstagare utöver arbete på mertid skall arbeta på övertid enligt Villkorsavtalet 4 kap 20 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 150 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och skall lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat. (Villkorsavtalet 4 kap 10 §)

För de personer som arbetar koncentrerad deltid gäller att om de arbetar över den dag de är i tjänst så skall de ha övertidsersättning då de fullgjort sina 7 timmar och 57 minuter för dagen. Om de istället går in och arbetar en av sina lediga dagar ska de istället ha mertid för denna dag.

## **Vila**

"Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila)." (ATL § 13) Om det uppstår en situation som arbetsgivaren inte råder över så får avvikelser från denna regel göras. Här är det kompensationsledighet som ska ges.

"Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila)." – Arbetstidslagen § 14. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

## **Lunch – kafferaster**

Raster är sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka vi som arbetstagare inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som möjligt. (Arbetstidslagen 15 §) Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Detta innebär också att vi inte kan hoppa över att ta lunch, detta ska vi ha efter fem timmar.

Enligt arbetstidslagens 16 § finns en möjlighet att byta raster mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Enligt arbetstidslagens 17 § skall arbetsgivaren ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Pauser räknas in i arbetstiden. Här finns ingen exakt tid angiven, men i vår verksamhet finns en kultur som säger att vi har rätt till 15 minuters kaffepaus förmiddag och eftermiddag. Under dessa pauser är vi dock skyldiga att svara i telefon, ta emot besök m.m. Detta innebär att endera får kaffet intas så att man ser när besökare kommer, telefoner ska finnas

tillgängliga etc. eller så får arbetslaget dela upp sig och gå vid olika tillfällen.

## Ersättning

Mertid ersätts timme mot timme d.v.s. en timmes arbete ger en timmes kompensationsledighet eller om arbetstagaren så vill en timmes ersättning med lön. Månadslönen – som personen får i förhållande till sin deltid – divideras med det antal timmar personen arbetar per månad.

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut (s.k. beordrad övertid) har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet skall ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid =  $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$

Kvalificerad övertid =  $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$

All övertid som inte är kvalificerad är enkel övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete

- ⇒ mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- ⇒ mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- ⇒ mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- ⇒ mellan klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt
- ⇒ i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidssarbetande* arbetstagare skall arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- ⇒ vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- ⇒ vid *kvalificerad* övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet skall tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

### **Friskvårdstimme**

Vi har fått förfrågan om friskvårdstimmen kan förkortas vid deltid. Exempelvis arbetar någon 50 procent ska denna bara ha rätt till en halvtimme friskvård per vecka. Det finns inga centralt nedskrivna regler om friskvårdstimmen. För vår - Sveriges Domstolar - regleras detta i lokal-lokala avtal. Fackets grundinställning är dock att alla ska ha en timme - 60 minuter friskvård - per vecka.