Från och med den 1 januari år 2008 träder Unionen in,
och ersätter Sif, som facklig part i detta avtal.

Avtalskod 40

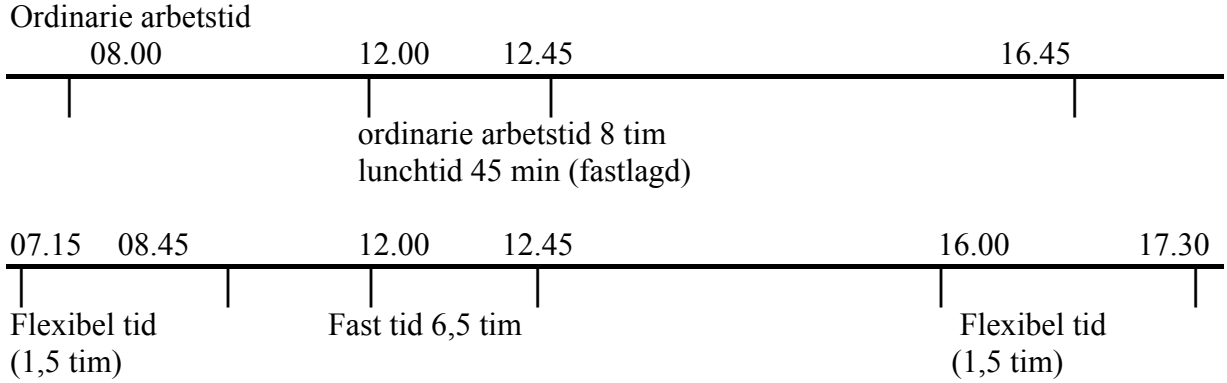
SVEMEK

Riktlinjer för flexibel arbetstid

UTDRAG UR 1979 ÅRS UPPGÖRELSE SAF-PTK

Om frågan om införande av flexibel arbetstid skulle aktualiseras på något förbundsområde rekommenderar SAF och PTK att nedanstående riktlinjer tillämpas.

Modell för flexibel arbetstid



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

2. Om företaget eller tjänstemannaklubben under provperioden skulle finna att tillämpningen av flexibel arbetstid medfört olägenhet av betydelse skall försöksverksamheten på endera partens begäran avvecklas på ett planmässigt sätt eller begränsas.

3. Lunchtidens längd bör vara bestämd, i förevarande exempel 45 minuter. Lunchtiden bör – där förhållandena så medger – vara fastlagd mellan bestämda klockslag. Först sedan erfarenheter av flexibel arbetstid vunnits bör övervägas om den anställde skall få förlägga lunchtiden efter eget val inom vissa tidsgränser.

4. Den fasta tiden skall alltid innehållas. Ett tidsredovisningssystem i vilket ankomst- och avgångstider registreras 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 med hjälp av tidtabell (lathund).

5. Med övertidsarbete förstås arbete som den anställde beordrats utföra utöver ordinarie arbetstidsmått per dag. Denna definition överensstämmer med tjänstemannaavtalet. Det innebär att den anställde kan beordras till arbete vid sidan av fast tid (dvs på flexibel arbetstid) utan att övertidsersättning utgår.

Exempel
Den anställde arbetar kl 08-45 – 16.00 (6 tim 30 min med 45 minuters lunchrast) och beordras till övertidsarbete kl 16.00 – 19.00. Övertidsersättning utgår endast för tid efter kl 17.30, dvs när det dagliga ordinarie arbetstidsmåttet 8 timmar innehållits.

Om arbetet börjar kl 07.15 är ordinarie arbetstidsmått fullgjort kl 16.00 och övertidsersättning utgår för hela övertidsarbetet.

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

7. Antalet plus/minustimmar bör maximeras till ± 5 timmar, i vart fall i ett inledande skede.

Detta tal får aldrig vid någon tidpunkt vare sig över- eller underskridas av den anställde om inte arbetsledningen undantagsvis medger det.

Exempel
Om en anställd har ett minussaldo på 5 timmar kan han inte börja arbetet senare än kl 08.00, för att han under alla förhållanden skall kunna innehålla ordinarie arbetstidsmått. (Jämför punkt 9 nedan.)

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

Vid veckoflex skall på motsvarande sätt veckoarbetstidsmåttet innehållas, i detta exempel 40 timmar per helgfri vecka. Därvid kan balansering av plus- eller minustimmar ske mellan veckodagarna. Nollställning av saldot vid veckans slut.

Vid månadsflex skall likaledes arbetstidsmåttet för månaden innehållas. Därvid kan balansering av plus- eller minustimmar ske under månaden. Nollställning av saldot vid månadens slut.

I ett rullande system bör avstämning och kontroll av arbetstidsuttaget ske varje månad eller 4-veckorsperiod (avlöningsperiod). Ingen nollställning eftersom saldo om ± 5 timmar är tillåtet.

Anm.
Uträkning av företagets faktiska årsarbetstid sker med utgångspunkt från den arbetstid som uttas som s k ordinarie arbetstid.

Vid över/underskridande gäller:

Överskjutande plustimmar bortfaller i princip utan ersättning. (Undantag gäller vid övertidsarbete, se punkt 5) Om överskottet uppkommit p g a omständigheter som den anställde inte kunnat råda över, skall dock möjlighet beredas att ta ut överskjutande plustimmar inom nästföljande beräkningsperiod. Minustimmar vid nollställningstillfället (i ett rullande system minustimmar utöver 5) registreras som frånvaro och skall inarbetas inom nästföljande beräkningsperiod. Fullgörs inte föreskriven inarbetning kan arbetsgivaren verkställa löneavdrag enligt tjänstemannaavtalets § 9 mom 3:2.

9. Vid frånvaro hel dag p g a laga förfall (ex sjukdom, militärtjänstgöring, havandeskap) eller p g a beviljad ledighet skall den anställde tillgodoräknas det antal timmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden. Frånvaron skall alltså inte påverka flextidssaldot.

Vid frånvaro del av dag beaktar man endast sådana frånvarotimmar som infaller mellan klockslagen för den ordinarie arbetstiden. Det innebär att beviljad ledighet (permission eller

annan ledighet) kan förläggas endast till ordinarie arbetstid. Inte heller i detta fall påverkas flextidssaldot.

Exempel
En anställd beviljas annan ledighet från kl 14.00 en dag. Löneavdrag skall göras för tiden kl 14.00 – 16.45.

Denna tillämpning leder till att den anställde får tillgodoräkna sig eventuell plustid som uppkommit genom att han arbetet på flexibel tid. Frånvaro del av dag kan emellertid också medföra att den anställde får minustid.

Exempel
Om den anställde börjat arbeta kl 07.15 och därefter beviljas ledighet från kl 12.00 och lämnar arbetsplatsen skall han anses ha fullgjort ordinarie arbetstidsmått mellan kl 08.00 och 16.45 och få tillgodoräkna sitt flextidssaldo tiden mellan 07.15 och 08.00. Om han å andra sidan börjat först kl 08.45, uppstår ett minussaldo om 45 minuter.

10. Tillämpningen av flexibel arbetstid på helgdagsaftnar och vid deltidsarbete fordrar särskild uppmärksamhet.

Helgdagsaftnar
Företaget kan ha kortare arbetstid på helgdagsaftnar o dyl, t ex kl 08.00 – 12.00. För sådana dagar bör övervägas – oavsett vilken typ av flexibel arbetstid som tillämpas vid företaget – huruvida
- dagflex skall gälla för sådana dagar
- flexibel arbetstid inte skall tillämpas utan fast arbetstid gälla
- tiden kl 08.00 – 12.00 skall utläggas som fast tid och den flexibla arbetstiden infalla före och efter nämnda 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 kockslag under dagen måste emellertid beaktas att den som har första passet kan utnyttja flexibiliteten endast på morgonen och den som har andra passet endast på eftermiddagen.

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

12. För att om möjligt få en uppfattning om effekterna bör en utvärdering ske vid provperiodens slut, t ex genom jämförande statistisk undersökning med likartad grupp anställda som följer ordinarie arbetstid.