Årsarbetstid/Säsongsvarierad arbetstid

för golfanläggningar



GRÖNA ARBETSGIVARE

Inledning

Golfbranschen är en säsongsbetonad bransch. Geografisk placering och meteorologiska förutsättningar styr hur länge verksamhet kan bedrivas.

För den typen av verksamhet finns en möjlighet att använda en tidsbegränsad anställningsform som kallas *säsongsanställning*. Det innebär att den tidsmässiga ramen för anställningen är naturligt bestämd på ett sätt som ligger utanför arbetsgivarens kontroll och avslutas i samband med att säsongen naturligt är slut.

Med *årsarbetstid* ges en möjlighet att förlägga arbetstiderna efter verksamhetens behov och säsongsvariation. Det är också ett sätt att skapa ökade förutsättningar för *helårsanställningar (tillsvidareanställningar)* i en säsongbetonad bransch. Att kunna erbjuda helårsanställningar, jämfört med säsongsanställningar, ger arbetsgivaren en trygghet i att alltid ha tillgång till kvalificerad arbetskraft och det ger arbetstagaren en bättre möjlighet att försörja sig vilket ökar incitamentet för att stanna kvar hos arbetsgivaren. Det bidrar till kontinuitet i arbetet och arbetslaget och arbetsgivaren slipper onödiga kostnader för rekrytering och upplärning av personal inför varje säsong. Årsarbetstid kan också skapa förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö där det på ett bra sätt går att balansera arbetsliv med privatliv.

Detta dokument har till syfte att redogöra för relevanta regler i gällande lag och kollektivavtal, samt visa på olika praktiska hanteringsdelar och goda exempel ifrån branschen.

Årsarbetstid – vad är det?

Årsarbetstid fungerar som det låter. Istället för att begränsa sig till att räkna arbetstid per vecka eller månad, räknas arbetstid och frånvaro för hela året, det vill säga per tolv månader. Årsarbetstiden är med andra ord en kalkylmässigt framtagen *ordinarie arbetstid* under det närmaste året för en arbetstagare. Den innehåller årets alla teoretiska arbetstimmar med lön inklusive semester.

Arbetstiden kan förläggas med en variation över året efter verksamhetens behov och säsongsvariation. Förläggningen bestäms utav arbetsgivaren men genom samråd med arbetstagaren skapas också goda förutsättningar för denne att balansera arbetsliv med privatliv.

Regelverket

Arbetstidsregelverket återfinns primärt i *Arbetstidslagen* (1982:673) och i det EU-rättsliga *Arbetstidsdirektivet* (2003/88/EG). Nu gällande arbetstidslag är sedan EU-inträdet anpassad för att uppfylla villkoren i Arbetstidsdirektivet.

Arbetstidslagen är i princip *dispositiv i sin helhet*. Det betyder att parterna på arbetsmarknaden (i detta fall Gröna arbetsgivare och Fastighets) genom centrala kollektivavtal (kollektivavtal som har slutits eller godkänts på förbundsnivå) kan avtala att antingen ett visst arbete eller en viss arbetstagare inte ska omfattas av lagen. Dessutom är viktiga delar av lagen *dispositiva i sig*, vilket innebär att parterna genom centrala kollektivavtal också kan avtala bort eller ändra på enskilda regler såsom arbetstid, jourtid, övertid, mertid, veckoarbetstid, arbetstidens förläggning, dygnsvila, nattarbete och veckovila. I vissa

fall finns dock s.k. EU-spärrar vilket innebär att kollektivavtalet inte får medföra mindre förmånliga villkor än som följer av arbetstidsdirektivet i fråga.

Gröna arbetsgivare och Fastighets har för golfbranschen valt att ta fram särskilt branschanpassade arbetstidsregler. Där det finns särskilda kollektivavtalsregler gäller således dessa framför ovan nämnda lag och direktiv. Regelverket beskrivs nedan.

Årsarbetstidsregelverket i kollektivavtalet mellan Gröna arbetsgivare och Fastighets

Ordinarie arbetstid – ”årsarbetstid”
Årsarbetstidsregelverket återfinns i § 4 p. 1 i gällande kollektivavtal för golfbanor mellan Gröna arbetsgivare och Fastighets;

”För helårsanställd personal gäller att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst åtta månader.

För säsongsanställd eller annan tidsbegränsat anställd personal gäller en högsta begränsningsperiod motsvarande anställningsperioden.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan begränsningsperiod, dock längst 12 månader.”

Med 40 timmar i *genomsnitt* per helgfri vecka under vald begränsningsperiod menas att arbetstiden kan variera vecka för vecka (dvs. mer än 40 timmar vissa veckor och mindre än 40 timmar andra veckor) under begränsningsperioden så länge det totalt sett summeras till 40 timmar i genomsnitt under hela perioden. Notera dock att reglerna om veckovila och dygnsvila kan begränsa det maximala antalet timmar per dygn och vecka, se nedan.

Med *helgfri vecka* menas att då afton (som är fridag i kollektivavtalet) och helgdag (enligt kollektivavtalets uppräkning) infaller på en vardag (måndag-fredag), minskas det totala antalet ordinarie arbetstimmar i vald begränsningsperiod.

”Årsarbetstid” 2022

Arbetsdagar	Timmar	Ledigadagar måndag-fredag
• januari 20 * 8	160	Trettondagen
• februari 20 * 8	160	
• mars 23 * 8	184	
• april 19 * 8	152	Långfredag, annandag påsk
• maj 21 * 8	168	Kristi himmelsfärds dag
• juni 20 * 8	160 = 984	6:e juni, midsommarafton
• juli 21 * 8	168	
• augusti 23 * 8	184	
• september 22 * 8	176	
• oktober 21 * 8	168	
• november 22 * 8	176	
• december 21* 8	168 = 1040	(Annandagjul)

Totalt 2022: 2024 timmar (- semester)

10

Genom att använda Gröna arbetsgivare schemaläggningsprogram får du hjälp med att räkna fram gällande sammanlagd arbetstid i vald begränsningsperiod.

Det står arbetsgivare fritt att välja längd på begränsningsperioden (1 vecka till max 8 månader) men den ska vara löpande framåt. Önskas en begränsningsperiod om 12 månader krävs en lokal överenskommelse med Fastighets. I motsvarande tjänstemannavtal med Unionen och Ledarna är det möjligt att välja 12 månaders begränsningsperiod **utan** krav på lokal överenskommelse. För **säsongsanställd**/tidsbegränsat anställd gäller **anställningsperioden** som högsta begränsningsperiod.

Sammanlagd veckoarbetstid
”Den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden (inklusive övertid) per sjudagarsperiod får inte överstiga 48 timmar beräknat under en åttamånadersperiod. Begränsningsperioden kan utsträckas till 12 månader under förutsättning att arbetstagaren erbjuds kompensation i form av viloperiod eller annat lämpligt skydd. För säsongsanställd personal gäller en längsta begränsningsperiod motsvarande anställningens längd.”

Med arbetstid avses härvid ordinarie arbetstid, övertid samt mertid. Beredskap räknas inte som arbetstid om inte beredskapen bryts för arbete. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Precis som ovan så uttrycks 48 timmar i *genomsnitt* per helgfri vecka under vald begränsningsperiod vilket innebär att arbetstiden kan variera vecka för vecka (dvs. mer än 48 timmar vissa veckor och mindre än 48 timmar andra veckor) under begränsningsperioden så länge det totalt sett summeras till 48 timmar i genomsnitt under hela perioden.

Arbetstidsförläggning – arbetstidsschema, klockslag och eventuell Ob-ersättning
Aktuellt arbetstidsschema lämnas minst 14 dagar innan det ska gälla.

I normalfallet förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 06.30 och 17.30 på vardagar och mellan 6.30 och 13.00 på lördag, söndag och helgdag.

Med normalfallet menas att ordinarie arbetstid kan förläggas på annat sätt men förläggs arbetstiden före 06.30 utgår ett *OB-tillägg* till gällande lön i enlighet med kollektivavtalet § 4 p.2. OB-tillägg utges också på motsvarande sätt för ordinarie arbetstid som förläggs till lördag, söndag, helgdag, afton och storhelger enligt gällande kollektivavtalsbestämmelser. Arbetsgivare och arbetstagare kan dock, istället för nämnda tillägg, träffa överenskommelse om kompensationsledighet eller högre lön som innefattar ovannämnda tillägg.

Raster
Raster förläggs enligt överenskommelse på varje särskild arbetsplats.

Rasternas sammanlagda längd bör uppgå till minst en timme per dag.

Med *rast* förstås sådana avbrott i arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Rast räknas inte in i arbetstiden.

Rasterna ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd, enligt Arbetstidslagen.

Raster kan bytas ut mot *måltidsuppehåll* om det är motiverat med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådana måltidsuppehåll ska, i motsats till rast, inräknas i arbetstiden.

Veckovila
Enligt 14 § Arbetstidslagen skall arbetstagare ha minst *36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila)*. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Med viloperiod avses i detta fall enbart ledighet, inte nödvändigtvis ledighet med lön. Den kan vara betingad av ledig helg, semester, arbetsfri helgdag, tjänstledighet osv. Även om ledigheten kan bero på vad som helst så ska den vara planerad i förväg och i gällande arbetstidsschema.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får sin veckovila alldeles oavsett arbetstagarens vilja. Arbetstagaren kan alltså inte avstå ifrån sin rätt.

Beredskapstid, då arbetstagaren står till arbetsgivarensförfogande utanför arbetsplatsen får däremot inte räknas in i veckovilotiden.

Enligt kollektivavtalet kan arbetsgivare och arbetstagare vid behov *överenskomma om avvikelser* ifrån regeln om 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod, om arbetstagaren erhåller motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd.

Veckoviloperioden ska vara en period om sju dagar (kloss-i-kloss) men den behöver inte nödvändigtvis vara en kalendervecka. Även brutet kalenderdygn kan ingå i sjudagarsperioden (SOU 1981:5 s 113) Det går också att lägga ihop två sjudagarsperioder, dvs 72 timmars veckovila per 14 dagar. Om veckovilan inleder den ena och avslutar den andra perioden, kan den sammanlagda arbetsperioden bli 11 dagar.

Ett konstruerat exempel skulle kunna se ut enligt följande; Den första sjudagarsperioden börjar kl 00 måndag vecka 1. Den andra perioden inleds följaktligen kl 00 måndag vecka 2. Arbetstagaren startar den första perioden med 36 timmars sammanhängande ledighet och börjar således arbeta kl 12 på tisdag. Under den andra perioden tas veckovilan ut i slutet och börjar då kl 12 på lördag.

Förläggningen till veckoslut ska ske *så långt möjligt.* Av förarbeten framgår inte närmare vad som menas med uttrycket men det torde dock vara så att arbetsgivaren åtminstone ska ha ett skäl till att förläggningen av veckovilan inte sker till veckoslutet.

Arbetsmiljöverket kan också medge dispens från veckoviloregeln.

Kompletterande regler i Arbetstidslagen.

Dygnsvila

Enligt 13 § Arbetstidslagen skall alla arbetstagare ha minst *11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).*

24-timmarsperioden kan omfatta ett kalenderdygn eller någon annan period om just 24 timmar. Regeln kräver dock i princip att 24-timmarsperioden ligger kloss-i-kloss, dvs i ett fast system med konsekvent tillämpning. Vid omläggning av arbetstidsschema eller motsvarande kan dock byte av ingångsperiod genomföras.

Det är möjligt att lägga ut den första viloperioden i början av den första 24-timmarsperioden och den andra dygnsvilan i slutet av den andra 24-timmarsperioden. Den placeringen innebär att det de facto uppkommer 13+13 = 26 timmar mellan dygnsviloperioderna.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Med *särskilda förhållanden* menas olyckshändelse, maskinhaveri etc. Det betonas i lagens förarbeten att det ska handla om situationer som är ovanliga eller oförutsebara och ligger utanför arbetsgivarens kontroll. *Kompensationsledigheten*, som inte har något med monetär ersättning att göra, utan avser ledighet som sådan, ska följa omedelbart efter respektive arbetsperiod (EG-domstolens dom C 151/02 Jaeger).

Arbetsmiljöverket kan också medge dispens från dygnsviloregeln.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 05 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 05.

All tid som inte är arbetstid är vilotid. Av detta följer att dygnsvila inte kan förenas med jour men däremot anses arbetstagaren tillgodogöra sig dygnsvila även i samband med beredskap (utan att behöva arbeta). Om arbetstagaren, som har beredskap, får utföra arbete bryts naturligtvis dygnsvilan.

Pauser

Enligt Arbetstidslagen 17 § ska arbetsgivaren ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de *pauser* som behövs utöver rasterna. Pauser räknas in i arbetstiden och är ett arbetsuppehåll under vilket arbetstagaren är skyldig att vara kvar på arbetsstället.

Genomförande och praktisk hantering

Förberedelse – uppskattning av årets arbetsuppgifter och dess tidsåtgång

En lämplig utgångspunkt vid utformandet av ett årsarbetstidsschema är tillgång till en aktuell uppskattning av arbetsuppgifterna under året och dess tidsåtgång. Om möjligt titta också på arbetsuppgifter inom hela organisationen för att få överblick över arbetsorganisationen som helhet och eventuella möjligheter till kombinationstjänster. Förslagsvis är arbetstagarna delaktiga vid arbetstidsuppskattningen. Dels för deras kunskap om arbetsuppgifterna och arbetstiden dels för att det är viktigt att arbetstagarna känner sig delaktiga i processen att arbeta fram ett årsarbetstidsschema för ett lyckat resultat.

Beslut

Olika arbetsgivare har olika förutsättningar när det gäller möjligheten att tillämpa ett årsarbetstidsschema och möjligheterna att ha helårsanställd personal samt konvertera säsongsanställningar till helårsanställningar. Varje arbetsgivare får överväga sina egna möjligheter med hjälp av rent ekonomisk beräkning av kostnader för helårsanställningar och en bedömning av de fördelar som uppkommer när en arbetsgivare under hela året har tillgång till den arbetskraft som tidigare arbetat säsongsvis och som man i dagsläget riskerar att förlora. Man bör även passa på att se över samtliga tjänster i organisationen för att se om man på olika sätt kan effektivisera arbetet.

Det slutliga beslutet att införa en säsongsvarierad arbetstid/årsarbetstid är arbetsgivarens. Branschens kollektivavtal ger den möjligheten inom tidigare nämnda ramar (se ovan). Det föreligger således ingen förhandlingsskyldighet med facket så länge arbetsgivaren håller sig inom nämnda ramar för arbetstidens begränsningsperiod. För 12 månaders begränsningsperiod finns emellertid ett krav på lokal överenskommelse med Fastighets. Om arbetsgivaren har för avsikt att även genomföra någon form av organisationsförändring föreligger också förhandlingsskyldighet enligt 11 § Medbestämmandelagen före principbeslut, organisationsförändring och eventuella personalkonsekvenser. Enligt 19 § Medbestämmandelagen ska arbetsgivaren också fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken den är bunden av kollektivavtal underrättad om hur verksamheten utvecklas vad avser exempelvis arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Delaktighet

Ett årsarbetstidsschema med olika långa arbetsdagar under olika perioder kan upplevas som en dramatisk förändring för en del arbetstagare därför är det viktigt att man ser till att arbetstagarna blir delaktiga i processen redan från början så att de känner att de kan vara med och påverka sin arbetssituation. Informationen från ledningen bör också vara tydlig och frekvent under det pågående arbetet för att inte onödiga spekulationer som kan få negativa konsekvenser ska uppstå. Det är också viktigt att lyssna på arbetstagarnas eventuella farhågor och använda sig av deras synpunkter i arbetet. Det gäller att lyfta fram fördelarna med förändringen utan att för den delen sopa eventuella upplevda nackdelar under mattan.

Gröna arbetsgivares schemaläggningsprogram
Gröna arbetsgivare har tagit fram ett schemaläggningsprogram som lämpar sig särskilt för årsarbetstid/säsongsvarierad arbetstid. Programmet är en molntjänst som medlemmar får tillgång till via hemsidan www.grona.org

Schemaläggningsprogrammet hjälper bland annat till med att räkna fram tillgänglig arbetstid för vald begränsningsperiod och ge indikationer om dygns- och veckovila.

Lön och lönespecifikationer
Det rekommenderas att arbetstagaren har samma (genomsnittliga) månadslön under hela året trots att arbetstiden varierar. Arbetsgivaren bör då löpande redovisa arbetstidssaldot för över- respektive underuttag av arbetstid, förslagsvis i lönespecifikationerna.

Övertid/Mertid
Med *övertid* avses arbete på annan tid än den ordinarie arbetstiden. *Mertid* är tiden utöver ordinarie arbetstid upp till motsvarande heltid för en deltidsanställd. Övertid/mertid ska **inte** räknas in i årsarbetstiden utan ersätts enligt särskilda bestämmelser.

Semesterförläggning i årsarbetstidsschemat
Semesterns förläggning bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kan parterna ej enas bestämmer arbetsgivaren om förläggningen. I sådant fall gäller följande enligt kollektivavtalet mellan Gröna arbetsgivare och Fastighets; Semestern bör utgå i ett sammanhang om fyra veckor förlagd till tiden 15 maj – 15 september. Föreligger svårigheter till sådan förläggning äger dock arbetstagaren rätt till tre veckor förlagda i ett sammanhang till tiden för sommarskollovet.

Arbetsgivaren ska i god tid före semesterns början underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen skall lämnas två månader före semesterns början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare dock om möjligt minst en månad före semesterns början. Semesterledighet beräknas i hela dagar och läggs in i planerat arbetstidsschema varvid åtta timmar per dag dras av ifrån gällande arbetstidsutrymme i begränsningsperioden.

Sjukdom och annan frånvaro
Under förutsättning att arbetstagaren har samma månadslön under hela året blir löneavdragen för eventuell sjukfrånvaro eller annan frånvaro densamma oavsett hur många timmar som står på schemat den aktuella arbetsdagen. Avdragsregler återfinns i kollektivavtalets § 8.

Slutreglering om anställningen upphör i förtid
Som ovan nämnts bör arbetsgivaren löpande redovisa saldot för över- respektive underuttag av arbetstid, förslagsvis i lönespecifikationerna. Om anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av arbetstidssaldot med ordinarie timersättning timme för timme. Har arbetstagaren således arbetat mer än arbetstidsmåttet under den gällande begränsningsperioden fram till anställningens upphörande ersätts de timmarna med ordinarie timlön. Har arbetstagaren arbetat mindre än gällande arbetstidsmått och därmed också erhållit för mycket lön, har arbetsgivaren rätt att göra löneavdrag motsvarande aktuella timmar.

Avslutning
Golfbranschen är en säsongsbetonad bransch. Med kollektivavtalets *årsarbetstid* ges en möjlighet att förlägga arbetstiderna efter verksamhetens behov och säsongsvariation. Det är också ett sätt att skapa ökade förutsättningar för helårsanställningar (tillsvidareanställningar) i en säsongbetonad bransch. Att kunna erbjuda helårsanställningar, jämfört med säsongsanställningar, ger arbetsgivaren en trygghet i att alltid ha tillgång till kvalificerad arbetskraft och det ger arbetstagaren en bättre möjlighet att försörja sig vilket ökar incitamentet för att stanna kvar hos arbetsgivaren. Det bidrar till kontinuitet i arbetet och arbetslaget och arbetsgivaren slipper onödiga kostnader för rekrytering och upplärning av personal inför

varje säsong. Årsarbetstid kan också skapa förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö där det på ett bra sätt går att balansera arbetsliv med privatliv.

Detta dokument har haft till syfte att redogöra för relevanta regler i gällande lag och kollektivavtal, samt visa på olika praktiska hanteringsdelar för branschen. Har du ytterligare funderingar tveka inte att höra av dig till oss på Gröna arbetsgivare.