

Kommentar till enskild överenskommelse enligt § 20 mom 6

Arbetsgivaren och arbetstagare får träffa överenskommelse om att kompensera särskilda ersättningar i kollektivavtalet med ett fast belopp och/eller en till fem ytterligare semesterdagar.

Syftet med att träffa en sådan överenskommelse är att det får anses vara ett naturligt inslag i den anställdes roll och anställning att medarbetaren delar ansvaret med arbetsgivaren för att förlägga arbetstiden och bedöma den tidsåtgång det krävs för att arbetsuppgifterna/ansvaret för att arbetet ska bli utfört. Det innebär också att det är den anställda som gör bedömningen om det krävs mer tid än den ordinarie arbetstiden för att utföra uppgiften/arbetet eller när arbetet ska utföras. Man säger att båda parter, anställd som arbetsgivare, gör en skälighetsbedömning för hur mycket variation i förläggningen av arbetet eller mer arbete som det kan komma att krävas i anställningen framöver. I regel bedöms detta under ett år. För det delade ansvaret kompenseras den anställda med ett fast belopp per månad och/eller flera semesterdagar, oavsett när variationen eller den utökade tiden inträffar.

En överenskommelse kan inte resultera i samma exakthet som om arbetstagaren hade utfört arbetet enligt ett fastställt schema och få ersättningen enligt kollektivavtalets bestämmelser. Inte heller kan en arbetstagare anse att denne får samma frihet under ansvar att utföra sitt arbete om allt arbete schemaläggs och att kompensationen för övertidsarbete eller ersättning för obekväm arbetstid utgår enligt kollektivavtalet.

Vilka medarbetare/funktioner som kan tänkas ingå en enskild överenskommelse fastställs i andra stycket i § 20 mom. 6. Uppräkningen är uttömmande men det som här ska kommenteras är det som anges i tredje stycket i paragrafen – att det kan finnas särskilda skäl för annan anställd än de som anges i andra stycket att med arbetsgivare enas om en enskild överenskommelse. Det innebär inte att arbetsgivare och arbetstagare av slentrian kan träffa enskilda överenskommelser. Istället ska det vara för verksamheten vara "nödvändigt" för verksamheten att den anställda och arbetsgivaren träffar en enskild överenskommelse och att det inte "bara ska vara praktiskt" för arbetsgivare eller den anställda.

Den enskilda överenskommelsen kan avse en kompensation för eventuellt övertidsarbete, men kan också avse kompensation för obekväm arbetstid, beredskapsersättning och eller restidsersättning.

Värdet av att ersätta särskilda ersättningar är svårt att beskriva. När det gäller ob-ersättning, restidsersättning och beredskapsersättning är det bästa rådet att ta en representativ period av verksamheten och att under denna tid lägga samman de särskilda ersättningarna under perioden till en sammanlagd summa. Se till att den sammanlagda summan räknas upp för att avse ett helt kalenderår och dela sedan detta med 12 för att få det månatliga tillägget eller värdet.

När det gäller att bedöma värdet av eventuellt arbetad övertid och i stället ersätta sådant arbete med ett fast belopp per månad kan man göra samma sak som angivits ovan. Härmed avses att man notera den faktiskt arbetade övertiden eller mertiden och multiplicera detta med 150 % av en timlön (månadslönen / 165) eller med 200 % av timlönen för kvalificerad övertid). Se mer i kollektivavtalet när det ena och andra ersättningen ska utges. Tänk på att det utgår övertidsersättning för varje påbörjad halvtimme, även om arbete inte utförs under hela den tiden. Det viktiga här är att bedöma storleken på det sammanlagda övertidsarbetet utöver den

beräknade arbetstiden per dag (i regel 8 timmar per dag när det gäller heltidsarbete) under den period som man valt som representativ för att göra beräkningen om vad varierad arbetstid kan vara värt. Om det inte arbetas mer- eller övertid förefaller det vara mindre aktuellt att träffa en enskild överenskommelse.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan också komma överens om att också, eller i stället för, ersätta den anställda genom att träffa överenskommelse om flera semesterdagar. Överenskommelsen kan avse en till fem ytterligare semesterdagar. Värdet av en semesterdag kan bedömas genom att ta månadslönen gånger 5,2 procent (månadslön x 5,2 %) per dag.

Med en lön om 55 000 kronor per månad och en överenskommelse om ytterligare fem semesterdagar blir det en ytterligare kostnad om 14 300 kronor per år och per månad blir det knappt 1200 kronor i tillägg per månad.

När det gäller överenskommelser med chefer och arbetsledare kan det vara viktigt att arbetsgivaren klargör för arbetstagaren att det just för medarbetarens tjänst/anställning förutsätts att det inte utgår ersättning för övertidsarbete eller obekväm arbetstid m.m. utan att detta ingår i månadslönen. Arbetstagaren behöver i sådant fall medvetandegöras att det inte är lika enkelt att bara säga upp ett sådant anställningsvillkor utan att det i sådant fall får konsekvenser för anställningen som sådan. Ett önskemål om att vilja säga upp den enskilda överenskommelsen i sådant fall kan komma att innebära att arbetsgivaren tvingas se över sin organisation och erbjuda en annan anställning till arbetstagaren.