

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 en arbetstagares roll och anställning att denne delar ansvaret med arbetsgivaren 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 arbetstagaren 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, medarbetare som arbetsgivare, gör en skälighetsbedömning för hur mycket variation i förläggningen av arbetet eller mer arbete som kan komma att krävas i anställningen framöver. I regel bedöms detta under ett år. För det delade ansvaret kompenseras arbetstagaren 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 därmed ersättning 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. Motivationen för en arbetsgivare och arbetstagare att träffa en enskild överenskommelsen ska vara att det är ”nödvändigt” för verksamheten och att det ska ”underlätta” för arbetstagaren att agera i sin roll och utföra sina arbetsuppgifter. Det får inte bli av slentrian en överenskommelse träffas eller för att det skulle vara praktiskt” för arbetsgivare eller arbetstagaren.

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 (månader) 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 översiktliga addition som beskrivits 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. Läs mer om detta i kollektivavtalet. 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 medarbetare inte kommer att arbeta alltför oregelbundet eller

utöver sin arbetstid förefaller det vara mindre aktuellt att träffa en enskild överenskommelse.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan också enas om att i överenskommelsen avtala om flera semesterdagar. Överenskommelse om flera semesterdagar kan väljas i stället för ett lönetillägg eller så kan överenskommelsen innehålla båda saker. Överenskommelsen om flera semesterdagar 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.

En arbetstagare med en lön om 55 000 kronor per månad och som träffat en enskild överenskommelse med sin arbetsgivare om ytterligare fem semesterdagar kostar verksamheten 14 300 kronor per år. Per månad blir detta ett lönetillägg för arbetstagaren om knappt 1200 kronor i tillägg per månad. Den enskilda överenskommelsen ska förhoppningsvis vara kostnadsneutral och primärt inte ses som en ytterligare kostnad. Snarare kanske den enskilda överenskommelsen löser många administrativa och praktiska frågor som annars skulle tynga verksamheten i övrigt.

När det gäller överenskommelser med chefer och arbetsledare kan det vara viktigt att tänka på att sådana funktioner/roller som regel har en friare och mer självständig ställning än andra i förhållande till sitt arbete då dem leder andra medarbetare. Därför rekommenderar vi att en arbetsgivare i samband med att en anställning ingås klargör för den som ska anställas att det för just för denna (d. v. s. medarbetarens) tjänst/anställning inte utgår ersättning för övertidsarbete eller obekväm arbetstid m.m. utan att detta ingår i månadslönen. Ett annat alternativ än det nyss anförda kan vara att redogöra för den som ska anställas att det i den överenskomna månadslönen ingår en viss värderad del av lönen som kompensation för att medarbetaren inte erhåller ersättning för särskilda ersättningar enligt kollektivavtalet.

Arbetstagaren behöver i sådant fall också medvetandegöras om att det inte är lika enkelt att bara säga upp en enskild överenskommelse i en sådan anställning utan att detta får avsevärda konsekvenser för anställningsvillkoren i form av en lägre lön.