

Anvisningar om arbetstidsbanker

1. Målen för systemet med arbetstidsbanker

En arbetstidsbank är ett alternativ i utbudet av flexibla arbetstider och arbetstidssystem. Syftet med systemet är att främja ändamålsenliga arrangemang, produktivitet och konkurrenskraft och att beakta personalens arbetstidsönskemål till exempel när det gäller att förena arbete och familjeliv/fritid, vilket ökar trivseln i arbetet och förbättrar arbetshälsan.

2. Vad är en arbetstidsbank?

Med arbetstidsbank avses ett frivilligt arrangemang som kommunerna och kommunalförbunden kan införa för samordning av arbetstid och fritid. Arbetstidsbanken innebär att penningförmåner som omvandlats till ledig tid genom lokala avtal kan sparas och kombineras under en längre tidsperiod med beaktande av verksamheten och personalsituationen i kommunen eller kommunalförbundet. Till arbetstidsbanken kan också kopplas en möjlighet att låna arbetstid om detta lokalt kan anses ändamålsenligt.

3. Införande av en arbetstidsbank

I kollektivavtalen bestäms om införandet av och innehållet i en arbetstidsbank. Enligt AKTA kap. III § 32 och TIM-AKA § 9 mom. 5 bygger arbetstidsbanken på sparade arbetstidsersättningar.

Införandet av en arbetstidsbank förutsätter enligt AKTA och TIM-AKA att ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås. I varje kommun och kommunalförbund avtalas om på vilka villkor en arbetstidsbank eventuellt införs. Villkoren för arbetstidsbanken måste anges skriftligt. Arrangemanget förutsätter oftast en avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalen åtminstone till någon del, och därför ska avtalet om en arbetstidsbank innehålla bestämmelser om dessa frågor (se punkt 4.4)

4 Lokalt avtal om en arbetstidsbank

I det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska anges bland annat tillämpningsområdet (den personal som omfattas) delfaktorer som kan sparas, maximala mängder, uttagning av ledigheter eller ersättning i pengar, nedläggning av banken osv.

När avtalet ingås rekommenderas att där anges insamlingsperiodens maximal längd, de maximala mängderna tid som kan sparas och när de insamlade ledigheterna senast ska tas ut.

När systemet med en arbetstidsbank införs är utgångspunkten att den personal som anslutit sig till arbetstidsbanken ges arbetstidsersättningar i form av ledig tid. När ett avtal om en arbetstidsbank ingås kan den här principen vid behov begränsas så att arbetsgivaren kan besluta exempelvis om att vissa arbetstidsersättningar ges som penningersättning.

4.1 Personal som omfattas av arbetstidsbanken

I det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska anges vilka anställda som omfattas av avtalet. Arrangemanget kan gälla hela kommunens eller

kommunalförbundets personal eller också bara en del av den. Om det är nödvändigt att lämna någon personalgrupp utanför systemet ska skälet grunda sig på verksamheten, arbetets art eller motsvarande, så att olika personalgrupper inte utan grund försätts i olika ställning. Systemet lämpar sig inte för undervisningssektorns arbetstidssystem.

Vid behov och av grundad anledning kan olika personalgrupper eller befattningar i det lokala avtalet ha olika bestämmelser om vilka delfaktorer som kan sparas och i vilken utsträckning.

4.2 Hur man ansluter sig till och utträder ur arbetstidsbanken

Det ska vara frivilligt för varje anställd att ansluta sig till arbetstidsbanken. I det lokala avtalet anges hur en anställd ska gå tillväga för att ansluta sig till systemet och för att träda ut ur det. Med tanke på arbetstidsarrangemangen, löneadministrationen, arbetstidsbokföringen m.m. är det viktigt att alltid veta exakt vem som omfattas av systemet.

Till arbetstidsbanken ansluter man sig skriftligt. Av den anställdes anmälan ska klart framgå vilka olika delfaktorer personen i fråga för egen del vill överföra till banken. Det finns anledning att ange den anställdes möjlighet att ändra sin anmälan om innehåll och tidpunkt för de poster som överförs. Det är också motiverat att lokalt fastställa från och med vilken tidpunkt olika delfaktorer överförs till arbetstidsbanken efter att anmälan kommit in. Tillräckligt med tid bör reserveras för anslutningen, så att löneadministrationen har möjlighet att vidta nödvändiga åtgärder för personen i fråga.

I avtalet ska också anges tillvägagångssätten för utträde ur eller nedläggning av arbetstidsbanken. Liksom anslutning till arbetstidsbanken ska också utträde ske skriftligt. I det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska anges inom vilken tid efter utträde den anställda ska få ersättning för posterna i arbetstidsbanken. Det är ändamålsenligt att avtala om att utträde ska meddelas i tillräckligt god tid, så att samlade ledigheter hinner tas ut som ledig tid. Hur lång uppsägningstid det är lämpligt att fastställa beror i allmänhet på hur många timmar man kan samla i arbetstidsbanken och hur många timmar de som är anslutna till arbetstidsbanken i allmänhet har. I det lokala avtalet kan man ta in ett villkor om att det saldo som samlats i arbetstidsbanken kan tas ut som ledig tid ännu x månader efter utträde ur arbetstidsbanken.

Ledighet som samlats i banken ersätts endast i undantagsfall i pengar. Dessa situationer ska av beskattningsskäl registreras i arbetstidsbanken. Det kan exempelvis vara fråga om att anställningen upphör eller att banken upphävs för någon enskild anställds del eller av något annat särskilt skäl som avtalats med den anställda (t.ex. lönegrunden förändras väsentligt eller den anställda övergår till att omfattas av ett annat kollektivavtal). Ledigheter som samlats i arbetstidsbanken kan ersättas i pengar också då det lokala avtalet som gäller arbetstidsbanken sägs upp, om man inte i det lokala avtalet avtalat om att ersättning ska ges i ledig tid inom en viss tidsfrist.

4.3 Arbetstidsersättningar

I avtalet om en arbetstidsbank ska anges de delfaktorer som kan sparas i banken. Typiska faktorer som kan sparas är olika arbetstidsersättningar. Vid flexibel arbetstid är det inte ändamålsenligt att ta med överskridningar av den ordinarie arbetstiden, s.k. plussaldo, i arbetstidsbanken.

Enligt arbetstidskapitlet i AKTA kan beredskapsersättning, mertidsersättning, övertidsersättning, söndagsersättning, lördagsersättning, helgaftonsersättning samt kvälls- och nattersättning ges i form av ledighet.

Det krävs en skrivning i avtalet om en arbetstidsbank för att skiftersättningar ska kunna ändras till ledig tid och överföras till arbetstidsbanken.

TIM-AKA ger däremot inte möjlighet till att ge dessa ersättningar i ledig tid, vilket innebär att frågan måste avtalas separat som en del av avtalet om en arbetstidsbank.

En förlängning av tiden för givande av arbetstidsersättningar jämfört med tidsfristerna enligt AKTA kräver en överenskommelse i avtalet om en arbetstidsbank. Enligt AKTA kap. III § 25 mom. 5 ska nämligen ersättning i form av ledighet ges inom en viss tid. Den principen kommer man överens om i avtalet om en arbetstidsbank.

I avtalet ska också anges villkoren för överföring av poster till arbetstidsbanken (tidsbegränsad/tillsvidare gällande anmälan, möjligheten att överföra endast vissa poster etc.).

Till den del den anställde inte överför arbetstidsersättningar till arbetstidsbanken iaktas normala bestämmelser om ersättningar (pengar/ledighet) och tidsfristerna för dem i ifrågavarande kollektivavtal.

Ersättning för uttagen ledighet per vecka som med stöd av § 26 mom. 3 och 4 i arbetstidskapitlet i AKTA ges i form av ledighet kan överföras till arbetstidsbanken. Däremot kan ett arrangemang där ledigheten per vecka i regel överförs till arbetstidsbanken inte anses vara befogat ur arbetarskyddssynvinkel.

4.4 Bokföring av tid som sparats i banken

Arbetstidsbanken är tidsbaserad, vilket innebär att de delfaktorer som överförs till banken omvandlas till timmar och minuter.

Överföringen till arbetstidsbanken ställer också krav på arbetstidsbokföringen. De poster som överförs till arbetstidsbanken måste bokföras separat för varje anställd. I avtalet om en arbetstidsbank lönar det sig också att komma överens om på vilket sätt och hur ofta varje enskild person ska få besked om den tid som samlats i banken. Beskedet kan ges till exempel i den anställdes lönespecifikation.

Vid planeringen av systemet med en arbetstidsbank bör beaktas systemets effekter på budgeten, bokföringen och bokslutet samt eventuella andra behov av statistikföring i enlighet med allmänna principer för bokföring.

4.5 Insjuknande under ledighet

I arbetstidsbanken ska man komma överens om huruvida ledighet som tagits ut från arbetstidsbanken flyttas till en senare tidpunkt om den anställde insjuknar före eller under ledigheten. Enligt AKTA kap. III § 15 mom. 4 flyttas under vissa villkor övertidsledighet som infaller under sjukledighet. Om man inte kommer överens om att ledighet som tagits ut från arbetstidsbanken

flyttas i andra situationer ska kostnader som baserar sig på övertidsarbete specificeras så att de kan särskiljas från övriga ersättningar. Delfaktorer som överförs till banken har i sig en likvärdig ställning om inget annat föränleds av anvisningarna ovan.

4.6 Uttag av ledighet

Principerna för uttag av ledigheter från arbetstidsbanken ska avtalas lokalt.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställde kommer överens om tidpunkten för ledigheten med beaktande av behoven i verksamheten på arbetsplatsen och den anställdes önskemål.

I avtalet ska det anges i hur långa perioder ledighet kan tas ut: som enstaka timmar, hela dagar och en eventuell maximilängd för ledigheterna. Ledigheten bör beaktas vid planeringen av arbetsskiftsförteckningen så att de timmar som tas ut från banken i motsvarande grad minskar den arbetstid som ska utföras. Gränserna för mertids- och övertidsarbete ändras ändå inte. Om mer arbete än planerat ändå måste utföras, minskas saldot i arbetstidsbanken endast med det antal timmar som verkligen tagits ut från banken.

Ledigheter som tas ut från arbetstidsbanken räknas inte som arbetstid, och ledigheten har ingen betydelse för bestämmelserna om mertid och övertid.

Enligt kapitel III § 15 mom. 4 i AKTA ska av den fastställda arbetsskiftsförteckningen specificerat framgå mängden ersättning i form av ledighet och hur ledigheten förläggs. I TIM-AKA utgör den ordinarie arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen gränsen för övertidsarbete, så ledigheten ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Efter att ersättning i ledig tid överförs till arbetstidsbanken kan arbetsgivaren inte ensidigt bestämma när ledigheten ska tas ut.

Posterna som sparats i arbetstidsbanken är varken enligt kapitel IV i AKTA eller enligt § 49 i TIM-AKA tid som likställs med arbetad tid när de kvalifikationsmånader som berättigar till semester räknas ut. Avtalsparterna rekommenderar därför att ledigheter som sparats i arbetstidsbanken ges så att de inte minskar den anställdes rätt till semester. Ledigheterna bör alltså ges i sådana perioder att alla kalendermånader har minst 35 timmar arbetstid eller tid som likställs med arbetad tid (t.ex. semester).

För ledighet som samlats i arbetstidsbanken betalas ordinarie lön enligt den tidpunkt då ledigheten tas ut. Enligt TIM-AKA är utgångspunkten att den lön som betalas för avlönad befrielse från arbetet beräknas på medeltiminkomsten. Eftersom användning av medeltiminkomsten kan leda till en snedvriden lönenivå är det motiverat att avtala till exempel om att så kallad periodlön används som lön för den lediga tiden.

Observera att en person inte samtidigt kan vara permitterad och ta ut ledighet från arbetstidsbanken.

4.7 Utkomstskydd för arbetslösa

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som gäller på Åland genom LL (2003:77) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, ingår bestämmelser om hur förmåner som sparats i en arbetstidsbank och tagits ut från den behandlas när villkoret för tiden i arbete fastställs. Dessutom preciseras i lagen hur inkomster som sparats i eller tagits ut från arbetstidsbanken behandlas när de inkomster som ligger till grund för arbetslöshetsdagpenningen räknas ut (s.k. jämkad arbetslöshetsförmån). I sådana här fall har den anställde anledning att kontakta sin arbetslöshetskassa.

4.8 Andra möjligheter att avtala om arbetstiden enligt kollektivavtalen

Kollektivavtalen ger också andra möjligheter till flexibla arbetstider än införande av arbetstidsbanker. Enligt kap. III § 3 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) kan den ordinarie arbetstiden ordnas på ett sätt som avviker från avtalsbestämmelserna och en utjämningsperiod på högst ett år införs. Motsvarande bestämmelse finns också i § 9 mom. 4 i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA). Bestämmelserna om sparande av semester gör det möjligt att samla ihop också längre enhetliga ledigheter.