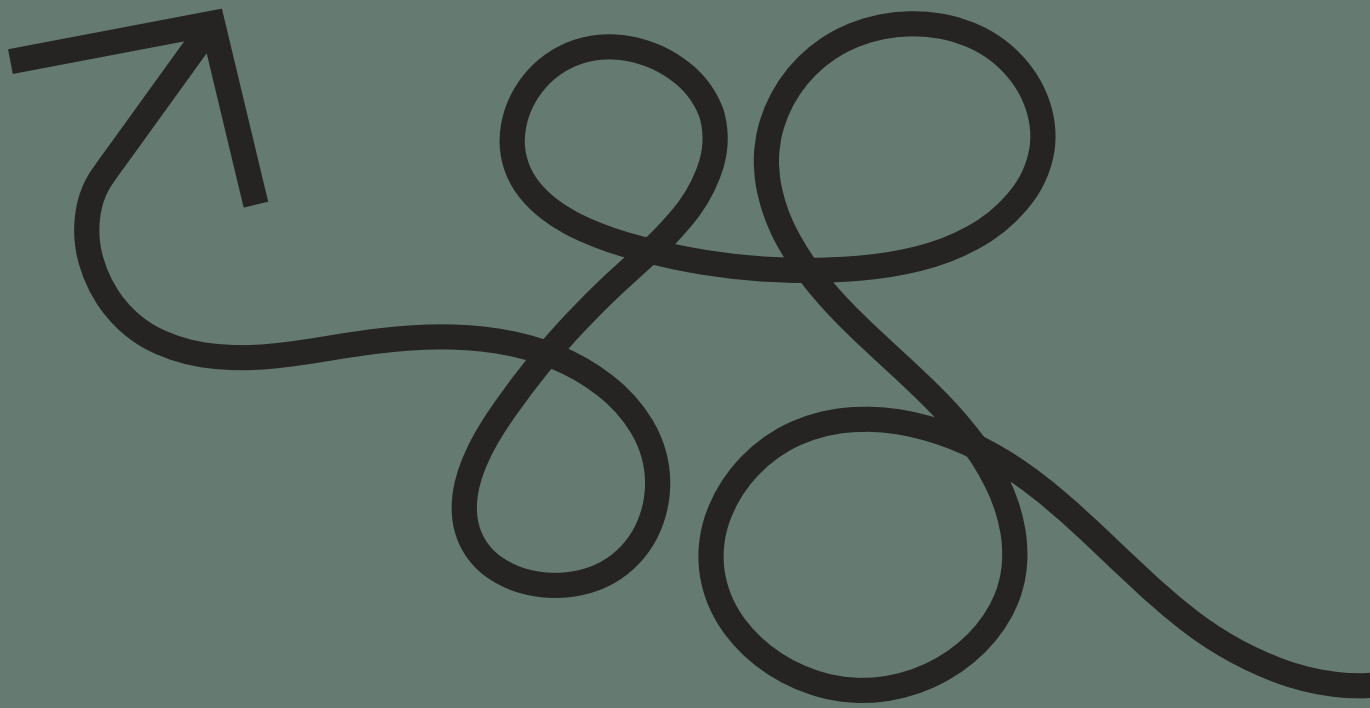


# Partsgemensam kommentar till arbetstidsreglering

*Film- tv- och videoinspelningsavtalet*  
2021-10-26



I avtalsförhandlingarna 2020 blev Medieföretagen och Fackförbundet Scen och Film överens om att arbeta fram en kommentar till vissa arbetstidsregleringar i kollektivavtalet. Många frågor uppstår kring arbetstidsregleringarna och detta är ett sätt att rätta ut vissa frågetecken och förhoppningsvis bidra till att undvika tvister.

De partsgemensamma kommentarerna följer efter varje avsnitt av avtalstexten.

# Innehåll

§ 27 Arbetstid .....	3
§ 28 Arbetstidens förläggning .....	7
§ 29 Obekväm arbetstid .....	11
§ 30 Övertidsarbete .....	12
§ 31 Undantag från reglerna om ersättning för obekväm arbetstid och övertid enligt § 29 och 30 .....	13
§ 32 Beräkningsgrunder för ersättning för övertid mm.....	14
§ 33 Varsel om övertid.....	14
§ 34 Restidsersättning .....	15
§ 35 Kompletterande arbetsuppgifter efter anställningstidens utgång .....	17

## § 27 Arbetstid

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om maximalt 4 veckor. Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 10 timmar per dag. Arbetsveckan får omfatta i genomsnitt fem arbetspass.

### Anmärkning

*Med arbetspass avses arbete som inte avbryts av dygnsvila.*

*Oavsett hur begränsningsperiodens längd bestäms ska den alltid läggas ut efter ett fast och inte rullande system. Dock kan man vid långa produktioner begränsa begränsningsperiodens längd inom blocket eller liknande indelning av inspelningen.*

*Parterna konstaterar att när den ordinarie arbetstiden regelmässigt förläggs måndag till fredag reduceras inte veckoarbetstiden för helgdagar som infaller lördag och söndag.*

Den totala arbetstiden får inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor eller den längre begränsningsperiod som överenskommes lokalt dock maximalt 4 månader.

Varje arbetstagare ska ha minst 11 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse från detta får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av producenten.

Tillfälliga avvikelser får även göras efter lokal överenskommelse. I de fall avvikelse görs från regeln om dygnsvila skall den anställde ges kompensationsledighet.

Arbetstiden omfattar även godkänt förberedelse- och avslutningsarbete.

### Anmärkning

*Producenten har rätt att tillämpa en alternativ arbetstidsreglering i enlighet med Bilaga 7. Tillämpas den alternativa arbetstidsregleringen skall denna användas under hela inspelningsperioden.*

## Kommentar:

Ordinarie arbetstid är den schemalagda arbetstiden för respektive individ. Dvs arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en period om *max* 4 veckor, den så kallade begränsningsperioden. 4 veckor är den längsta period för begränsning av den ordinarie arbetstiden som är tillåten enligt avtalet. Under en 4-veckors period av en inspelning kan arbetsgivaren lägga ut max 160 timmar planerad schemalagd arbetstid. Inom begränsningsperioden kan arbetstiden fluktuera, dvs gå upp och ned i omfattning mellan veckor och/eller arbetsdagar. Regeln ger att det är genomsnittet i slutet på begränsningsperioden som ska vara 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Det kan exempelvis vara mer än 50 timmar vecka 1, för att sedan vara 30 timmar vecka 2 etc. Det kan också vara 10 timmars arbete måndag och tisdag, för att sedan vara 6 timmar onsdag och torsdag och slutligen 8 timmar på fredag. Exempelvis kan arbetstiden vara 5 gånger tio timmar första veckan, och sedan 5 gånger 6 timmar andra veckan.

Det går bra att använda sig av en begränsningsperiod som är kortare än 4 veckor. Det kan exempelvis vara så att det för en viss produktion passar verksamheten att använda en begränsningsperiod om 3 veckor, vilket alltså går bra. Arbetsgivaren bestämmer vilken längd på begränsningsperioden, dock max 4 veckor, som passar bäst. Den längd på begränsningsperiod som arbetsgivaren väljer ska tillämpas "konsekvent". Dvs bestäms begränsningsperioden för en viss inspelning, exempelvis till 4 veckor, så ska det vara 4 veckor genom hela inspelningen och inte alternera mellan 1 - 4 veckor. Vid långa produktioner kan man dock alternera begränsningsperioden mellan de olika blocken. Valet av längd på begränsningsperiod kan givetvis anpassas för att undvika att enstaka dag(ar) infaller under en ny begränsningsperiod. Det kan exempelvis handla om att en produktion vid förläggning av arbetstiden med användande av 4-veckorsperioder, hamnar i att den sista dagen "trillar över" på en ny begränsningsperiod. Att använda 3-veckorsperioder istället för 4-veckorsperioder kan i det fallet göra att det blir lättare att fördela arbetstiden inom respektive begränsningsperiod. Tillämpas en 3-veckorsperiod kan arbetsgivaren alltså lägga ut max 120 timmar (40 timmar x 3 veckor) planerad schemalagd arbetstid under 3-veckorsperioden.

/  
Infaller en "helgdag", dvs dag som är markerad som röd dag i kalendern (det handlar alltså inte om lördag eller söndag i **detta fall**), under perioden måndag-fredag i begränsningsperioden, ska arbetstiden reduceras med 8 timmar per sådan helgdag. Exempel på sådana helgdagar är 1 maj och 6 juni, som är rullande helgdagar. Andra exempel är långfredag och annandag påsk, som alltid är en fredag respektive måndag. Observera att arbetstiden inte behöver reduceras i just den veckan. Det är således fullt möjligt att schemalägga arbete på exempelvis långfredagen (även om man *bör* undvika arbete på helgdagar enligt § 28 mom 1) och därmed få ut 40 timmar den veckan under förutsättning att någon annan vecka inom begränsningsperioden reduceras med 8 timmar.

Med arbetspass avses arbete som inte avbryts av dygnsvila (att varje arbetstagare ska ha minst 11 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar). Det innebär att ett arbetspass kan passera över två dygn om inspelning sker nattetid.

Av anmärkning till § 27 första stycket framgår att "*Parterna konstaterar att när den ordinarie arbetstiden regelmässigt förläggs måndag till fredag reduceras inte veckoarbetstiden för helgdagar som infaller lördag och söndag.*". Denna skrivning har kommit till i avtalet efter en dom i Arbetsdomstolen (AD 2017 nr 19). Det innebär exempelvis att om inspelning pågår i midsommarveckan så ska inte den röda lördagen (midsommardagen) medföra att arbetstiden i begränsningsperioden måste minskas med 8 timmar. Begreppet "regelmässigt" innebär att inspelningsperioden kan innehålla arbete på enstaka helger. Exempelvis när produktionen behöver filma i lokaler som inte är tillgängliga måndag-fredag som banklokaler, domstolslokaler m m eller i det fall då inte skådespelare kan komma ifrån annat än på en helg på grund av andra åtaganden.

Med den "totala arbetstiden", som inte får överstiga 48 timmar/**vecka** i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 veckor, menas all arbetstid såväl ordinarie schemalagd tid som övertid. Maxtaget för arbetstid under en 4-veckorsperiod är således 192 timmar. Begreppet "total arbetstid" ska därför inte blandas ihop med "ordinarie arbetstid". Ordinarie arbetstid är helt enkelt *enbart* den schemalagda arbetstiden. Total arbetstid är schemalagd arbetstid *plus* den eventuella övertid (arbetstid utöver schemalagd arbetstid) som har utförts.

Dygnsviloregeln är en skyddsregel. Den har till syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Dygnsvilan säkerställer att arbetstagaren ges möjlighet att vila sig och återfå krafterna men förebygger också risken för arbetstagarnas säkerhet och hälsa som lång sammanlagd arbetstid utan nödvändig vila kan leda till.

Avvikelse från regeln om dygnsvila får göras *tillfälligtvis*, om det föranleds av något *särskilt förhållande som inte har kunnat förutses* av producenten. Det här är en reglering som kommer från EU (genom ett sk "Direktiv"), och det är inte prövat i domstol vad särskilt förhållande innebär mer konkret. Parterna har ändå i diskussioner ansett att det exempelvis kan handla om inspelningstekniska problem av viss omfattning, tidsbrist vad gäller möjlighet att använda viss "location" / inspelningsplats etc. Det här är exempel och inte en uttömmande uppräknin, dvs det kan givetvis finnas fler situationer som omfattas.

Avvikelse får även göras tillfälligt efter **skriftlig** överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarparten (en s.k. lokal överenskommelse).

Om avvikelse görs från dygnsvilan så att den anställde inte får sina 11 timmars vila per dygn, ska denne ges kompensationsledighet. Om exempelvis en avvikelse från dygnsvilan i en viss situation inneburit att den anställde bara har fått 9 timmars vila, har den anställde rätt till två timmars (11 timmar – 9 timmar = 2 timmar) kompensationsledighet.

Den ordinarie arbetstiden omfattar såväl den faktiska inspelningstiden som godkänt förberedelse- och avslutningsarbete.

Exempelvis kan en mask- eller kostymassistent ha både förberedelse och avslutningsarbete utöver inspelningstiden. Detta för- och efterarbete ska rymmas inom den ordinarie arbetstiden. Om ordinarie arbetstiden förlagts mellan kl 8.00 och 17.00, och en maskassistent ska göra tatueringar på en skådespelare inför första scenen för dagen och sedan ska ta bort tatueringarna på skådespelare efter att inspelningsdagen är slut, ska både ditsättandet och borttagandet av tatueringarna ligga inom tidsspannet 08.00 -17.00.

# § 28

## Arbetstidens förläggning

### Mom 1

Den ordinarie arbetstiden förläggs normalt måndag-söndag efter samråd med facklig förtroendeman eller om sådan saknas med berörd personal. För det fall producenten väljer en begränsningsperiod om en vecka ska arbetstidsschema upprättas senast 7 dagar i förväg. I annat fall ska preliminärt arbetstidsschema upprättas för hela perioden men senast 14 dagar i förväg per vecka rullande. Lediga dagar gäller som slutlig planering med samma framförhållning som ovan.

Sker annan ändring i arbetstidsschema (inom fastställd arbetstidsram) utgår ett lönetillägg om 148 kr fr o m den 25 januari 2021 och 152 kr fr o m den 1 juni 2022 per flyttad timme.

Parterna är ense om att arbete bör undvikas på julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton och midsommardagen.

### Kommentar:

Den ordinarie arbetstiden förläggs normalt måndag-söndag. Trots det går det även att tillämpa annan 7-dagarsperiod om det skulle finnas ett sådant behov. 7-dagarsperioden måste dock tillämpas konsekvent utifrån den "brytpunkt" vad gäller dag och klockslag på dygnet som väljs. Lämpligen anges brytpunkten tydligt i arbetstidsschemat. Om exempelvis en arbetsgivare för en viss produktion har valt att förlägga arbetstidsschemat utifrån 7-dagarsperioden onsdag kl 00.00 – tisdag kl 23.59, så ska detta upplägg användas för hela produktionen. Det går inte att halvvägs in i produktionen byta 7-dagarsperiod till måndag kl 07.00 – måndag kl 06.59.

Framförhållningen när det gäller schema för inspelningsperioden är 7 dagar i de fall producenten väljer att ha en veckas begränsningsperiod. Vid en begränsningsperiod på 2 - 4 veckor ska schema upprättas 14 dagar i förväg rullande. Det innebär att vid en 4 veckors begränsningsperiod ska schema för vecka 1 upprättas senast 14 dagar i förväg, för vecka 2 ska det upprättas senast 14 dagar i förväg osv.



Schemat för vecka 4 ska alltså upprättas senast i vecka 2 i begränsningsperioden. Att det är *senast* 14 dagar i förväg per vecka betyder att ändringar av upprättat schema kan göras fram till denna tidsgräns utan ersättning enligt stycke två. Det går exempelvis att upprätta schemat för vecka 4 i vecka 1, för att senare ändra schemat och upprätta ett nytt reviderat schema för vecka 4 senast vid utgången av vecka 2 (senast 14 dagar i förväg). Behöver producenten av något skäl – vilket det än må vara – göra en ändring i schemat genom att flytta timmar inom den anställdes arbetstidsmåt, utgår en timersättning per flyttad timme.

Regeln i § 28 Mom 1 anger hur den ordinarie arbetstiden, dvs de 40 timmarna i genomsnitt per helgfri vecka, ska förläggas. Förläggningsreglerna ska läsas ihop med reglerna om beräkning av ordinarie arbetstid i § 27. Dvs det behöver beslutas om när 7-dagarsperioden ska börja (där det normalt är måndag – söndag som tillämpas inom avtalsområdet), för att kunna beräkna och förlägga ut det ordinarie arbetstidsutrymmet (de 40 timmarna i snitt per helgfri vecka), som i sin tur beror på vilken beräkningsperiod som vi väljer (max 4 veckor). När schemaplanering utförs, måste dessutom skyddsreglerna i form av dygnsviloregeln och veckoviloregeln beaktas. Dygnsviloregeln, att varje arbetstagare ska ha minst 11 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar, finns i § 27. Veckoviloregeln, att anställda ska beredas minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar, finns i § 28 Mom 2 (nedan).

## **Mom 2**

Anställda ska beredas minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

Avvikelse från detta får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av producenten. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att den anställde ges kompensationsledighet.

## **Kommentar:**

Tillfällig avvikelse pga särskilt förhållande etc avser samma situationer som beskrivet under kommentaren till § 27 om dygnsvila.

Förläggning av veckovilan kan exempelvis vara i början på den tillämpade 7-dagarsperioden, men det kan även vara i mitten eller slutet. Det behöver inte vara samma förläggning löpande vecka efter vecka. Dvs 36 timmars vila kan ligga i slutet på vecka 1 för att sedan ligga i början på vecka 2 etc. Regelns innebörd är att de anställda får minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

### **Mom 3**

Förutsedda avvikelser från bestämmelsen i § 13 arbetstidslagen skall ses i belysning av att inspelningsarbete ibland företas nattetid. Dag före arbetsfri dag skall dock arbetet vara avslutat i god tid före kl 24.00.

### **Kommentar:**

Utgångspunkten i Arbetstidslagen är att arbete inte ska utföras på natten, dvs mellan kl 00.00 och 05.00. Samtidigt framgår av lagen att arbete ändå kan få bedrivas på natten med stöd av ett kollektivavtal. Vad avser Filmavtalet har parterna överenskommit att nattarbete, utifrån hur filminspelning kan gå till och produktionen har behov av, ska vara möjligt. Det är innebörden av första meningen i Mom 3.

Vad avser sista meningen och skrivningen "I god tid före", kan parterna konstatera att detta är en skyddsregel i syfte att tillförsäkra att anställda kan få en längre sammanhängande vila. Planering bör därför göras på ett sätt som medför att arbetet inte avslutas för nära inpå tidsgränsen 24.00.

### **Mom 4**

Rast ska förläggas så att anställd inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast kan ersättas med måltidsuppehåll. Anställd är berättigad till vilopauser i den omfattning som betingas av arbetsförhållandena. Paus inräknas i arbetstiden.

### **Kommentar:**

Definitionerna av rast, måltidsuppehåll och paus utgår från Arbetstidslagens lydelse. Reglerna gällande raster, måltidsuppehåll och pauser är till för att minska fysiska och psykiska påfrestningar i arbetet.

Med rast menas ett eller flera avbrott i den dagliga arbetstiden

Skyddsregeln gäller för varje enskild medarbetare. Rasterna, måltidsuppehållen och pauserna behöver alltså inte ligga vid samma tidpunkt för alla eller ens flera medarbetare.

Arbetstagaren ska under rasten, som inte ingår i den ordinarie arbetstiden, vara helt ledig från arbete. Det betyder bl.a. att arbetstagaren inte behöver stanna kvar på arbetsstället under rasten. Det betyder inte att arbetstagaren måste lämna arbetsstället för att det ska ses som en rast. Det räcker att arbetstagaren har möjlighet att lämna arbetsstället.

Rastuppehållets längd och förläggning ska anges på förhand i arbetstidsschema så noga som möjligt, lämpligen senast i dagsbeskedet.

Raster ska anordnas så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i sträck. Denna tidsgräns är skarp, dvs det finns inte möjlighet att dra över den "tillfälligt" el dyl. Vid arbetstidsplanering och schemaläggning ska därför lämpligtvis utrymme lämnas för femtimmarsgränsen. Som exempel kan nämnas att flertalet funktioner inte bara kan släppa det de har för händerna och ta lunch direkt utan ljud ska hinna mygga av, kostym ska hinna samla ihop kläder, batterier ska läggas på laddning innan femtimmarsgränsen inträffar.

I sammanhanget kan det noteras att övertid som förläggs ut i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden kan medföra att femtimmarsregeln aktualiseras. Om exempelvis arbete har utförts enligt ordinarie arbetstidsschema mellan kl 13.00 och kl 17.00 och sedan övertid har förlagts mellan kl 17.00 och kl 19.00 kommer femtimmarsregeln att medföra att en rast kommer att behöva läggas in senast kl 18.00. Vid denna tidpunkt har arbete utförts fem timmar i följd.

Det finns ingen uttrycklig minsta längd för rast. Det får göras en helhetsbedömning av typ av arbete, antal raster, övriga avbrott av arbetet etc. Arbetsmiljöverket har dock uttalat att det allmänt kan sägas att om det finns bara en rast under arbetsdagen bör den inte vara kortare än 30 minuter.

Måltidsuppehåll innebär att arbetstagaren intar måltid på eller i omedelbar närhet av arbetstagarens särskilda arbetsplats. Om rast ersätts med måltidsuppehåll ska måltidsuppehållet räknas in i den ordinarie arbetstiden. Det innebär att den anställde har en skyldighet att vara kvar på arbetsplatsen och vara redo att avbryta måltidsuppehållet för arbete vid behov. Det är, liksom vad gäller för rast, inte reglerat hur långt måltidsuppehållet ska vara, men syftet är att den anställde ska hinna äta sin mat.

Paus är en tillfällig avkoppling genom kortare avbrott då och då under arbetsdagen. Tanken är också att arbetstagaren ska ha ett rimligt mått av frihet att göra arbetspaus när denne fysiskt eller psykiskt känner behov av det. Pauser ska räknas som arbetad tid och behöver inte schemaläggas på förhand. Under en paus kan arbetstagaren t.ex. gå på toaletten eller ta en kort fika.

Det finns vare sig i förhållande till rast, måltidsuppehåll eller paus någon skyldighet att bjuda arbetstagarna på mat. Rast, måltidsuppehåll och paus är i grunden arbetsmiljöregleringar som möjliggör återhämtning. Om arbetstagaren under denna återhämtning vill äta är det upp till arbetstagaren att ordna med detta. Att arbetsgivare i vissa situationer bjuder sin personal på mat eller tillhandahåller mat för inköp är därför en förmån som arbetsgivaren erbjuder utan att det för den skull grundar sig på lag eller avtal.

## § 29

### Obekväm arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd på tider enligt nedan med undantag för arbetstid förlagd i enlighet med § 28 mom 2 utgår tilläggsersättning enligt följande:

	2021-01-25	2022-06-01
lördag kl 07.00-21.00	39 kr/tim	40 kr/tim
måndag-lördag kl 21.00-24.00	63 kr/tim	64 kr/tim
måndag-lördag kl 00.00-07.00 samt sön- och helgdag jämte nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton	130 kr/tim	133 kr/tim

#### Anmärkning

*Ersättning för obekväm arbetstid kan ej utgå samtidigt som övertidsersättning enligt § 30.*

# § 30

## Övertidsarbete

### Mom 1

Vid av producenten beordrat övertidsarbete utgår ersättning enligt följande:

För övertidsarbete kl 07.00-21.00 helgfria måndagar-fredagar	1/94 av månadslönen
---	---------------------

För övertidsarbete på annan tid	1/82 av månadslönen
---------------------------------	---------------------

Särskilt övertidsarbete	1/75 av månadslönen
-------------------------	---------------------

Ersättning för övertid kan, efter individuell överenskommelse, ersättas med två timmars ledighet för varje övertidstimme.

### Kommentar:

Övertid kan uppstå såväl före som efter den ordinarie arbetstiden. Har exempelvis arbetstid beordrats ut en timme innan den ordinarie arbetstiden som följer av schemat, så utgör det övertid. Skulle samma dag arbetstid beordrats ut en timme efter den ordinarie arbetstiden som följer av schemat, så utgör även det övertid.

Individuell överenskommelse innebär att arbetsgivaren och den anställde kommer överens att övertiden i stället ska uttas som ledighet och det är inte upp till vare sig arbetsgivare eller anställd att ensidigt bestämma detta.

### Mom 2

Övertidsarbete som ej direkt beordrats skall senast påföljande dag anmälas och godkännas av ansvarig företrädare för producenten.

### Kommentar:

Medarbetaren har bara rätt till övertidsersättning om övertidsarbetet har beordrats av arbetsgivaren, alternativt att arbetsgivaren godkänner övertidsarbetet i efterhand. Dvs det

är arbetsgivaren som utifrån sin arbetsledningsrätt ska bestämma om övertidsarbete behövs. Det är inte fritt för arbetstagarna att "ta övertid". Beslutet ligger hos arbetsgivaren genom de representanter som denne utser.

Det ska också noteras att arbetstagare som har utfört arbete som denne vill ha godkänt i efterhand, har att anmäla detta till arbetsgivaren senast påföljande dag.

Ovan reglering om vad som är övertid och hur det är tänkt att sådan praktiskt hanteras i produktionen, är lämpligt att gå igenom vid produktionens kick-off. Exempelvis kan det identifieras var i verksamheten som behov av snabbt påkommen övertid kan riskera uppkomma och hur kommunikationsvägarna till arbetsgivaren i så fall ser ut. Det kan också vara lämpligt att beskriva hur arbetsgivaren ser på möjlighet för beviljande av övertid i efterhand i ett antal typsituationer.

## **§ 31**

### **Undantag från reglerna om ersättning för obekväm arbetstid och övertid enligt § 29 och 30**

Om anställd på grund av sin tjänsteställning har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller om en anställd har rätt att självständigt avgöra om han skall arbeta på övertid kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma att den anställde inte skall ha rätt till vare sig särskild kompensation för övertidsarbete eller ersättning för obekväm arbetstid utan att förekomsten av detta skall i stället kompenseras dels genom lörens storlek, dels genom att den anställde erhåller semesterersättning beräknad på 14,4% av semesterlöneunderlaget.

Anställd A-fotograf vars månadslön uppgår till eller överstiger fr o m 2021-01-25 52.117 kronor per månad eller 4.335 kronor i dagsgage och fr o m 2022-06-01 53.222 kronor per månad eller 4.427 kronor i dagsgage, äger ej rätt till

övertidskompensation eller ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid.

A-fotograf erhåller semesterersättning beräknat på 14,4 % av semesterlöneunderlaget.

## **§ 32**

### **Beräkningsgrunder för ersättning för övertid mm**

Dagsgage vid månadslön =  $\frac{\text{månadslönen}}{21}$

Timarvode vid månadslön = 1/167 av månadslönen

Timarvode vid dagsgage =  $\frac{\text{dagsgaget} \cdot 21}{167}$

## **§ 33**

### **Varsel om övertid**

Besked om övertid lämnas enligt följande:

a) Övertidsarbete understigande två timmar:

Senast två timmar före arbetstidens slut samma dag.

Varsel får dock lämnas senare än två timmar före arbetstidens slut samma dag. I sådant fall utgår ersättning enligt § 30 mom 1, särskilt övertidsarbete.

b) Vid övertidsarbete överstigande två timmar:

Senast före arbetstidens slut dagen innan. Om varslad övertid enligt a-b) ej till någon del tas i anspråk och besked om detta ej kommit de anställda till del enligt tidsfristerna i stycke 1 utgår till de berörda anställda för täckande av eventuella merkostnader ett belopp om 80 kr fr o m den 25 januari 2021 och 82 kr fr o m den 1 juni 2022 för varje ej ianspråktagen

timme, dock högst 242 kr per dag fr o m den 25 januari 2021 och 247 kr per dag fr o m den 1 juni 2022.

## **Kommentar:**

Avseende a):

Om arbetsgivaren varslar om övertid enligt a) ovan senast två timmar före arbetstidens slut samma dag så betraktas det som varslad (varnad) övertid som ersätts enligt § 30 mom 1. Ersättningens storlek är beroende på när under dygnet övertiden infaller.

Varslar arbetsgivaren senare än två timmar före arbetstidens slut samma dag så betraktas det som ovarsld (ovarnad) övertid, som ersätts enligt § 30 mom 1 särskilt övertidsarbete.

Avseende b):

Parterna konstaterar att det går att i förtid bestämma att övertid ska utföras i framtiden.

Om arbetsgivaren inte kan lösa bemanningssituationen på annat sätt än att beordra övertid så kan arbetsgivaren göra det. Arbetsgivaren ska dock försöka lösa situationen på andra sätt. Det ligger också i sakens natur att det inte kan lösas genom förläggning av ordinarie arbetstid eller ändring av ordinarie schema.

Om arbetsgivaren har varslat om övertid men sedan kommer på att den inte behöver användas, utgår en särskild ersättning till de anställda om inte arbetsgivaren i tid (dagen innan eller två timmar innan, beroende på om det är övertid enligt a) eller b)) har hunnit meddela de anställda att övertidsarbetet inte blir av.

## **§ 34** **Restidsersättning**

### **Mom 1**

Om medverkande ej har rätt till kompensation för övertidsarbete enligt § 31 föreligger ej heller rätt till



restidsersättning enligt mom 3 om inte annat individuellt överenskommes.

## **Mom 2**

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för den medverkande räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför den medverkandes ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om producenten har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden mellan kl 22.00 - 08.00 ej medräknas.

Inspelningsfri dag som utnyttjas för tjänsteresor får ej betraktas som veckovilodag, om ej särskild överenskommelse träffats därom.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning vid respektive företag.

## **Mom 3**

Restidsersättning utges fr o m 2021-01-25 per timme med 110 kronor och fr o m 2022-06-01 med 113 kronor.

### **Kommentar:**

Restiden bryter inte dygnsvilan. Däremot finns en uttrycklig reglering mom 2, sjätte stycket att restiden inte får inräkna på veckovilodag.

För det fall en anställds arbetsuppgifter är att transportera personal och / eller utrustning, är detta att betrakta som arbetstid för chauffören.

## **§ 35**

### **Kompletterande arbetsuppgifter efter anställningstidens utgång**

Skulle vid anställningstidens utgång vissa uppgifter, vilka ingår i anställningen, inte vara fullgjorda, skall den medverkande i den mån detta inte inkräktar på andra anställningar, utsträcka anställningen tills uppgifterna fullgjorts. För detta arbete utgår särskild ersättning enligt samma grunder som tidigare tillämpats.