

## Regler för anställda med inlöst övertid

Avtalet AB 95 föreskriver att alla anställda har rätt till minst 4 veckors semester under perioden juni - augusti. Arbetsgivaren är ansvarig för att lägga ut denna semesterledighet. Semesterledighet får även förläggas till annan tid på året efter förhandlingar (MBL § 11).

Arbetstagare har rätt att spara semesterdagar som överstiger 20 dagar/år som han intjänat. Högst får enskild arbetstagare ha 40 sparade semesterdagar. Överskjutande semesterdagar (över 40) utbetalas som kontant ersättning efter varje års utgång.

De flesta som berörts av dessa diskussioner har inte rätt till kompensation för övertidsarbete. (Denna rätt har avtalats bort tidigare). För dessa anställda gäller att tjänstgöringsfrihet, ”timme för timme-kompensation” kan utges om verksamheten så medger för timmar överstigande den fastställda arbetstiden.

Ovanstående regler har lett till att vissa anställda har tagit ut sådan ”kompleddighet” istället för semester, vilket i sin tur lett till att arbetstagaren inte fått ut lagstadgad semester (p.g.a. arbetsbelastningen) förrän i ett senare skede och då i form av kontant ersättning (över 40 sparade semesterdagar).

## Beredning/beslutsunderlag

Personalchefens tjänsteutlåtande 971017, k:\tju\pa\tda\97\971017.doc

## Ledningsutskottets beslut

Rutiner införs för Sotenäs kommuns anställda enligt följande.

1. Ansvarig chef på varje arbetsplats måste upprätta semesterlista varje år som uppfyller avtalets krav om förläggning av semesterledighet.
2. Målsättningen i övrigt är att alla anställda bör få ut hela sin intjänade semesterledighet varje år, dvs. även semesterdagar över 20.
3. För de anställda som inte har rätt till kompensation för övertidsarbete införs ett tak för ”komptimmar” som man får föra med sig vid varje tidpunkt under året. Taket sätts till 50 timmar (exkl. flextidssaldo på 15 tim).