
Datum: 2023-01-26

Dokumentansvarig: HR

Stöddokument med förtydligande exempel gällande förskjuten arbetstid för intermittert anställda

Samtliga scenarion nedan utgår från att du har en intermittert anställd (timavlönad medarbetare) som är inbokad på anställning kl. 7-14 den aktuella dagen.

Scenario 1: *Ändring av tid samma dag*

Om du vill ändra tid på arbetspasset samma dag, och den anställde går med på det ska lön betalas ut för ursprungsbokningen och sedan övertid för resterande timmar utöver ursprungsbokningen.

Exempel 1: Om ni samma dag kommer överens om att den anställde i stället ska arbeta kl. 11-20 kommer lön ändå behöva betalas för arbetspasset kl. 7-14 och övertid mellan kl. 14-20.

Exempel 2: Om ni samma dag kommer överens om att den anställde i stället ska arbeta kl. 15-22 kommer lön ändå behöva betalas för arbetspasset kl. 7-14 och övertid mellan kl. 15-22.

Scenario 2: *Verksamheten förskjuter arbetspassen och samtidigt förlänger*

Om du vill ändra tid på arbetspasset innan arbetsdagen, och den anställde går med på det ska ersättning utgå enligt förskjuten arbetstid för de timmar som inte ingick i det ordinarie arbetspasset som var överenskommet. Efter detta räknas mertid som vanligt. Att det räknas som mertid i stället för som övertid är att övertid endast kan beordras då det finns ett pågående anställningsförhållande (dvs. då den intermittert anställda är på plats).

Exempel 1: Om ni två dagar innan kommer överens om att den anställde i stället ska arbeta kl. 14-00 får medarbetaren ersättning i enlighet med förskjuten arbetstid för 14-21 då de är lika många (sju timmar, i det här fallet) som originalpasset. För tiden 21-00 utgår mertid varav 21-22.30 för ordinarie arbetstid och 22.30-00 för enkel övertid.

Scenario 3: *Verksamheten förskjuter arbetspasset och sedan förlänger passet samma dag.*

Den förskjutna arbetstiden skall alltid ha samma antal timmar som den ordinarie arbetstiden. Förlängningen betalas ut som övertid om förlängningen meddelats samma dag. Övertid kan endast beordras då det finns ett pågående anställningsförhållande (dvs. då den intermittert anställda är på plats).

Exempel 1: Om ni två dagar innan kommer överens om att den anställda i stället ska arbeta kl. 14-21 får medarbetaren ersättning i enlighet med förskjuten arbetstid för 14-21 då de är lika många (sju timmar, i det här fallet) som originalpasset.

Om du samma dag, t.ex. kl. 15, beordrar den anställda att stanna kvar och arbeta till kl. 22 istället för kl. 21 betalas mertid ut (ordinarie arbetstid upp till 8 timmar, enkel och kvalificerad efter det) enligt AB § 20 för den timmen.