

- เคยได้รับการจ้างมาแล้วอย่างน้อย ๑๒ เดือน ในช่วงเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา
- คุณสมบัติเหมาะสมกับงานใหม่ดังกล่าว
- จะต้องแจ้งความประสงค์ของตนว่าต้องการใช้สิทธิดังกล่าวนี้

๔.๒.๗ การไล่ออก (*Avskedande*)

ลูกจ้างที่ละเลยหน้าที่ที่มีต่อนายจ้างอย่างรุนแรง สามารถถูกไล่ออกได้ ซึ่งหมายถึง การจ้างจะสิ้นสุดลงทันทีโดยไม่ต้องมีการใช้ระยะเวลาการบอกเลิกจ้าง โดยหลักการแล้วจะมีกฎเดียวกันกับเรื่องการแจ้งบอกเลิกจ้าง (ในส่วนของเรื่องการแจ้ง การเจรจาและการใช้ศาลแรงงาน)

การแจ้งเรื่องการไล่ออกนี้ จะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๑ สัปดาห์เป็นอย่างน้อย

๔.๒.๘ การสั่งพักงาน (*Permittering*)

นายจ้างบางรายสามารถสั่งให้ลูกจ้างพักงานได้ ซึ่งหมายถึงว่าการจ้างยังคงมีอยู่ แต่ยังไม่มีการจ้างให้ลูกจ้างทำเท่านั้น ลูกจ้างยังคงมีสิทธิในการรับเงินเดือน และยังคงมีเงื่อนไขอื่นๆ เหมือนเดิมอยู่ และนายจ้างจะต้องปฏิบัติในเรื่องการเจรจาเหมือนกับกรณีของการบอกเลิกการจ้าง

๔.๒.๙ การออกรับบำนาญ

ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างหยุดทำงานในเดือนที่ลูกจ้างมีอายุครบ ๖๗ ปี นายจ้างจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างน้อย ๑ เดือนล่วงหน้า

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะอยู่ทำงานได้ถึงเดือนที่ตนมีอายุครบ ๖๗ ปี ซึ่งหมายถึงว่ากฎหมายไม่อนุญาตให้ทำสัญญาจ้าง หรือความตกลงร่วม ที่ระบุว่าลูกจ้างจะต้องลาออกก่อนอายุครบ ๖๗ ปี

กฎหมายคุ้มครองการว่าจ้าง (*Anställningsskyddslagen*) ไม่ได้ระบุกำหนดเวลาที่ลูกจ้างจะต้องออกจากงานเพราะมีอายุครบรับบำนาญ แต่เรื่องนี้จะมิระบุอยู่ในความตกลงร่วม (*kollektivavtal*) หรือสัญญาอื่น เช่น สำหรับลูกจ้างภาครัฐ จะมีกำหนดอยู่ในสัญญานำบำนาญ (*pensionsavtal*)

๔.๓ เวลาทำงาน (*Arbetstid*)

กฎหมายว่าด้วยเวลาทำงาน (*arbetsstidslagen*) ได้แยกกำหนดเงื่อนไขของเวลาทำงานเอาไว้เป็นสองส่วนคือ การทำงานของผู้ใหญ่ (๑๘ ปีขึ้นไป) และอีกส่วนหนึ่ง เป็นเรื่องการทำงานของเด็กที่ยังไม่อยู่ในวัยทำงาน (๑๘ ปีลงมา)

๔.๓.๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับเวลาทำงาน

เวลาทำงานในประเทศสวีเดน ส่วนหนึ่งควบคุมโดยข้อกำหนดที่มีอยู่ในกฎหมาย และอีกส่วนหนึ่งควบคุมโดยความตกลงร่วม



๔.๓.๒ ระยะเวลาการทำงาน

การทำงานแบบเต็มเวลาตามปกติคือ สูงสุดสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง

เวลาทำงานรวม (*sammanlagda arbetstiden*) ทุกๆ ช่วง ๗ วัน เฉลี่ยสูงสุดเฉลี่ยไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง สำหรับช่วงเวลา ๔ เดือน แต่ในความตกลงร่วม สามารถที่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่นได้ เช่น ในภาคอุตสาหกรรม งานที่ทำเป็นกะ อาจจะมีชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่สั้นกว่าได้

๔.๓.๓ การอยู่เวร (*Jourtid*)

ในกิจกรรมบางอย่าง ที่จำเป็นต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เวลาของการทำงานอาจอยู่ในรูปของการอยู่เวร คือลูกจ้างจะต้องไปอยู่ที่สถานที่ทำงาน และเริ่มทำงานเมื่อจำเป็น เวลาที่อยู่เวรนี้ อนุญาตให้นับนอกเหนือไปจากเวลาทำงานปกติ แต่กฎหมายได้กำหนดขอบเขตเอาไว้ เวลาอยู่เวรนี้ ให้นับรวมอยู่ในเวลาทำงานรวม

๔.๓.๔ การทำงานล่วงเวลา (*Övertid*)

คือระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ (อาจรวมทั้งเวลาการอยู่เวร) ตามคำเรียกร้องของนายจ้าง ที่อยู่นอกเหนือไปจากเวลาการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลานี้ จะต้องเป็นการแบบชั่วคราว จะจัดเวลาทำงานล่วงเวลาให้เป็นประจำไม่ได้ กฎหมายว่าด้วยเวลาทำงาน กำหนดให้ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา จะต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงภายในช่วงเวลา ๔ สัปดาห์ หรือ ๕๐ ชั่วโมงสำหรับช่วงเวลา ๑ เดือนปฏิทิน หรือไม่เกิน ๒๐๐ ชั่วโมงสำหรับช่วงเวลา ๑ ปีปฏิทิน จำนวน ๒๐๐ ชั่วโมงนี้เรียกว่า “การทำงานล่วงเวลาปกติ”

อย่างไรก็ดี โดยการกำหนดเอาไว้ในความตกลงร่วม อาจให้มีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้นจากล่วงเวลาปกติได้ โดยการระบุไว้เป็นเรื่อง “ข้อยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย” แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ในความตกลงร่วม ก็สามารถทำเรื่องขอยกเว้นจากกรมดูแลสภาพการทำงาน (*Arbetsmiljöverket*) ได้ แต่จะได้ไม่เกินไปกว่า ๑๕๐ ชั่วโมงต่อปี

๔.๓.๕ งานล่วงเวลาในสถานการณ์ที่จำเป็น

ในสถานการณ์ที่จำเป็น สามารถทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่มีข้อจำกัด แต่ต้องแจ้งให้สมาคมแรงงานได้รับรู้โดยทันทีที่เกิดสถานการณ์ดังกล่าว และถ้าการทำงานล่วงเวลาในสถานการณ์ที่จำเป็นนั้นมีนานกว่า ๒ วัน นายจ้างจะต้องทำความตกลงร่วมไว้กับสมาคมแรงงานประจำท้องถิ่น แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ทางกรมดูแลสภาพการทำงานก็สามารถอนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาแบบนี้ได้

๔.๓.๖ การเพิ่มเวลาทำงาน

หมายถึงลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ได้ทำงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติของตน หรือเวลาการเข้าเวรที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ เวลาเพิ่มขึ้นนี้ สูงสุดจะต้องไม่เกิน ๒๐๐ ชั่วโมงต่อปี ซึ่งเรียกว่า เวลาเพิ่มขึ้นแบบธรรมดา และก็เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา เวลาเพิ่มขึ้นนี้ สามารถเพิ่มได้มากกว่านี้ โดยการกำหนดไว้ในความตกลงร่วม หรือ

โดยการอนุมัติของกรมดูแลสภาพการทำงาน ซึ่งจะต้องไม่เกิน ๑๕๐ ชั่วโมงต่อปี นอกจากนี้ ยังสามารถทำเพิ่มได้อีกในกรณีที่จำเป็น โดยไม่มีการจำกัดจำนวนชั่วโมง แต่จะต้องแจ้งให้สมาคมแรงงานได้รับรู้ในลักษณะเดียวกันกับเรื่องการทำงานล่วงเวลา

๔.๓.๗ เวลาทำงานที่ไม่สะดวก (*Obekväm arbetstid*)

กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องอัตราการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวกเอาไว้ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหมายถึงจะมีการจ่ายเงินเพิ่มให้กับการทำงานในตอนกลางคืน และวันหยุด เวลาที่ไม่สะดวกนี้แบ่งออกด้วยว่าเป็นช่วงไหนของวัน และเป็นวันสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดตามเทศกาล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดอัตราการจ่ายเงินเพิ่ม

๔.๓.๘ การกำหนดผังเวลาทำงาน (*Arbetstidens förläggning*)

การกำหนดผังเวลาทำงาน หมายถึงการกำหนดว่า จะให้ลูกจ้างทำงานในช่วงไหนของวัน หรือในวันไหนของสัปดาห์ ซึ่งจะเป็นการกำหนดไว้ในความตกลงร่วม หรือในข้อตกลงที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกันเอาไว้ โดยนายจ้างมีหน้าที่จัดส่งผังการทำงานแบบปกติ และเวลาการเข้าเวรให้ลูกจ้างรู้ล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ สัปดาห์ มีข้อยกเว้นให้ระยะเวลาการส่งผังสั้นลงกว่านี้ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจการ หรือถ้ามีเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

๔.๓.๙ การหยุดพัก (*Rast*)

ห้ามมิให้ทำงานติดต่อกันนานกว่า ๕ ชั่วโมง โดยไม่มีการหยุดพัก การหยุดพักนี้หมายถึงการหยุดทำงาน และได้รับอนุญาตให้ออกไปจากสถานที่ทำงานได้ ยกเว้นกรณีที่มีการเปลี่ยนการหยุดพัก กับการพักผ่อนอาหาร การหยุดพักนี้ไม่นับรวมว่าเป็นเวลาทำงาน

๔.๓.๑๐ การหยุดพักในช่วงทำงาน (*Arbetspauser*)

ลูกจ้างจะต้องได้รับการหยุดพักในช่วงทำงานด้วย การหยุดแบบนี้ห้ามออกไปจากสถานที่ทำงาน และนับรวมอยู่ในเวลาทำงาน และการตกลงเรื่องเวลา ให้คำนึงถึงสภาพการทำงานเป็นหลัก

๔.๓.๑๑ การหยุดพักผ่อนกายในหนึ่งวัน (*Dygnsvila*)

ลูกจ้างจะต้องมีเวลาว่างจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลา ๑๑ ชั่วโมง สำหรับช่วงเวลา ๒๔ ชั่วโมง อาจมีข้อยกเว้นให้ ถ้ามีเหตุทำให้เชื่อได้ว่านายจ้างไม่สามารถคาดการณ์ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น และภายใต้เงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องได้รับการหยุดชดเชย

การหยุดพักผ่อนกายในหนึ่งวันหมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เที่ยงคืนถึงตี ๕ ของวันถัดไป แต่จะมีการยกเว้นก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีระบุไว้ในความตกลงร่วม หรือการได้รับอนุมัติจากกรมดูแลสภาพการทำงาน เมื่อคำนึงถึงประเภทของการทำงาน หรือความจำเป็นของประชาชน เช่น การรักษาพยาบาล งานดับเพลิง



๔.๓.๑๒ การทำงานกลางคืน (*Nattarbete*)

เวลาทำงานของงานกลางคืน โดยเฉลี่ยต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง สำหรับช่วงเวลา ๒๔ ชั่วโมง และในช่วงสูงสุด ๔ เดือน

งานกลางคืนที่เป็นการเสี่ยงต่อร่างกาย และจิตใจ จะต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมงในช่วงเวลา ๒๔ ชั่วโมง

งานกลางคืน หมายถึงการทำงานที่มีเวลา ๓ ชั่วโมงเป็นอย่างน้อยอยู่ในตอนกลางคืน หรือคาดว่า ๑ ใน ๓ ของการทำงาน ๑ ปีนั้นอยู่ในช่วงกลางคืน (เวลากลางคืนหมายถึงช่วงเวลาตั้งแต่ ๒๒.๐๐ น. ไปจนถึง ๐๖.๐๐ น.)

๔.๓.๑๓ การหยุดพักผ่อนในช่วงหนึ่งสัปดาห์ (*Veckovila*)

ในช่วงเวลาหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างจะต้องได้มีวันหยุด และถ้าเป็นไปได้ วันหยุดพักผ่อนนั้นควรเป็นช่วงสุดสัปดาห์ การหยุดพักผ่อนในช่วงหนึ่งสัปดาห์ จะต้องมียังน้อย ๓๖ ชั่วโมงติดต่อกันในช่วงเวลา ๗ วัน ระยะเวลา ๗ วันนี้ไม่จำเป็นต้องเป็น ๗ วันปฏิทิน

๔.๔ การว่างจากการทำงาน (*Ledighet*)

กฎหมายว่าด้วยการหยุดพักผ่อนได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับ....

- การลาพักร้อน และเงินเดือนเมื่อลาพักร้อน
- การนับเวลาการลาพักร้อน
- กำหนดเวลาการลาพักร้อน
- การคำนวณเงินเดือนเมื่อลาพักร้อน
- การเก็บวันลาพักร้อนและเงินเดือนเมื่อลาพักร้อน
- เงินชดเชยการลาพักร้อน ฯลฯ

นอกจากนี้ก็ยังมีการระบุเพิ่มเติมในเรื่องการลาพักร้อนเป็นพิเศษ ไว้ในความตกลงร่วมอีกด้วยทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐ

๔.๔.๑ สิทธิการลาพักร้อน

กฎหมายระบุไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิลาพักร้อนได้ปีละ ๒๕ วัน โดยให้นับหนึ่งสัปดาห์มีเพียง ๕ วัน และไม่นับรวมวันหยุดราชการอื่น ๆ รวมทั้งวันหยุดตามประเพณี และศาสนา เช่น วันอีสเตอร์ วันมิดซัมเมอร์ วันคริสต์มาสอีฟ วันส่งท้ายปีเก่า เป็นต้น

การลาพักร้อน จะต้องลาในช่วงเวลาที่เรียกว่า ปีการพักร้อน (*Semesteråret*) ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน และสิ้นสุดวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีต่อไป

สำหรับผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่หลังวันที่ ๓๑ สิงหาคม จะไม่มีสิทธิในการลาพักร้อน ๒๕ วัน แต่จะมีสิทธิลาพักร้อนได้เพียง ๕ วัน ก่อนปีการพักร้อนจะสิ้นสุดลง