

Överenskommelse om möjlighet till dispens från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning

Parter

Arbetsgivarsidan

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Arbetstagarsidan

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Läkare, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Sveriges Lärare, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Bakgrund

Centrala parter träffade den 30 november 2022 överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila i Allmänna bestämmelser (AB) i lydelse 2023-10-01. Där anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila, både vad avser planerad arbetstidsförläggning och vid oförutsedd händelse. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar.

Centrala parter konstaterar att det kan finnas behov av att bevilja dispens från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar.

Centrala parter konstaterar att dispens ska tillämpas restriktivt.

§ 2 Innehåll

Centrala parter enas om att träffa följande tilläggsöverenskommelse till AB med bilagor. Överenskommelsen kommer att tillställas EU - Kommissionen och ingå i den granskning som görs av den överenskommelse om arbetstid som träffades av parterna den 30 november 2022.

§ 3 Dispens

Centrala parter inrättar ett dispensförfarande som ska tillämpas restriktivt. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 eller motsvarande bestämmelse i bilaga till AB kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Det ska vid dispens alltid göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens beviljas endas då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Det kan till exempel handla om enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och kräver sådan förläggning.

Räddningstjänstverksamhet kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov.

Anmärkning

Dispensen avser endast det planerade undantaget i AB § 13 mom. 5 och motsvarande bestämmelser i bilagor. I övrigt gäller § 13 och bilagor i sin helhet.

§ 4 Kompenserande vila

Kompenserande vila ska ges i direkt anslutning till arbetstid som fullgjorts enligt dispens och motsvara minst den sammanlagda arbetstid som ordinarie arbetstid och jour varat.

§ 5 Förfarandet

Beslut om att begära dispens ska fattas av den högsta ledningen i kommun, region eller kommunalt företag. Till begäran om dispens ska arbetsgivaren redogöra för vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB och bilagor ska kunna förläggas och en beskrivning av varför det inte är möjligt.

Innan en begäran om dispens ska sedvanlig MBL-förhandling genomföras.

Beslut om dispens bereds av berörda centrala parter och beslut fattas av Centrala parters arbetstidsnämnd.

Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, dock som längst 12 månader i taget.

§ 6 Utvärdering

Inför dispenstidens utgång ska arbetsgivaren utvärdera vilken påverkan dispensen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Dessutom ska arbetsgivaren undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden enligt AB § 13 och bilagor.

Arbetsgivaren ska erbjuda årlig hälsoundersökning för de arbetstagare som omfattas av en dispens.

§ 7 Ändringar och tillägg

När part så begär kan förhandling om ändringar i denna överenskommelse upptas.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Denna överenskommelse gäller från och med 2024-02-01 och tillsvidare.

En ömsesidig uppsägningstid av 3 (tre) kalendermånader gäller. Uppsägning ska vara skriftlig. Vid uppsägning av denna överenskommelse gäller beviljade dispenser i enlighet med meddelat beslut.

Dispensansökningar som inkommit efter uppsägning av överenskommelsen kan enbart beviljas till och med det att överenskommelsen har löpt ut.

§ 9 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

.....

Vision

Akademikerförbundet SSR

För **OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Sveriges Lärare**

.....

För **AkademikerAlliansen**
och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....