



Din arbetstid

SVERIGES LÄKARFÖRBUND 2023



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation

För alla läkare under hela karriären

Läkarnas arbetstid regleras i både lag och avtal – men det finns utrymme för både individuella och lokala lösningar. Vilka friheter har man och vad måste man förhålla sig till?

Innehåll

Vad är din ordinarie arbetstid?	4
Sammanställning ordinarie arbetstid olika sektorer	5
När utför du din arbetstid?	6
Fast arbetstid eller flextid	6
Förtroendearbetstid	6
Begränsningsperiod (schemaperiod)	7
Förändring av ordinarie arbetstid (enligt schema)	8
Arbete utöver ordinarie arbetstid	9
Övertidsarbete	9
Jour och beredskap	11
Definitioner enligt arbetstidslagen, ATL	11
Ersättning jour/beredskap	12
Registrering	12
Checklista för att all arbetstid ska registreras	13

Vad är din ordinarie arbetstid?

Som anställd utför du arbete ett visst antal timmar per vecka i utbyte mot en viss bestämd lön per månad (eller timme). Ditt anställningsavtal anger den omfattning du har kommit överens om att arbeta; hel- eller deltid. Ordinarie arbetstid regleras antingen i kollektivavtal eller i arbetstidslagen, ATL, beroende på om din arbetsplats har kollektivavtal eller inte. Finns inget kollektivavtal gäller arbetstidslagens 40 timmar per vecka. För läkare finns på de flesta arbetsplatser kollektivavtal som styr den ordinarie arbetstiden.

Region och kommun

För anställda inom region eller kommun gäller det centrala kollektivavtalet AB (Allmänna bestämmelser) som anger hur många timmars arbete per vecka som ska utföras vid en heltidsanställning.

- Som huvudregel ska arbetstiden uppgå till i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och med ordinarie arbetstid mellan 07.00-21.00 måndag-fredag.
- I det fall en helgdag infaller under måndag-fredag minskas den ordinarie arbetstiden med det antal arbetstimmar som skulle ha fullgjorts en sådan dag.
- Det är möjligt att förlägga ordinarie arbetstid på andra tider än 07.00-21.00 måndag-fredag. I det fall ordinarie arbetstid ska utföras dygnet runt, alla veckans dagar, innebär en heltidsanställning en veckoarbetstid på i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka.

Privat sektor

Som anställd i privat sektor skiljer sig bestämmelserna gällande ordinarie arbetstid beroende på kollektivavtal. Läkarförbundet har sex olika kollektivavtal inom den privata sektorn. De mest förekommande är de två avtalen med Almega Vårdföretagarna. Det ena, kallat *Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E)* och *Bransch Åldreomsorg (F)*, anger att en heltidsanställds arbetstid i genomsnitt ska uppgå till 40 timmar per helgfri vecka och att ordinarie arbetstid förläggs mellan 07.00-21.00 måndag-fredag.

I det andra avtalet med Almega Vårdföretagarna, benämnt *Bransch Företagshälsovård (D)*, är det istället arbetstidslagens regler som gäller, det vill säga 40 timmar i veckan.

Ytterligare kollektivavtal i den privata sektorn är avtalen med Fremia respektive Arbetsgivaralliansen. För den som omfattas av avtalet med Fremia är den ordinarie arbetstiden måndag-fredag 07.00-21.00 och arbetstiden ska i genomsnitt uppgå till 40 timmar per helgfri vecka. Det är även möjligt att förlägga ordinarie arbetstid på andra tider än 07.00-21.00 måndag-fredag och detta bestäms i sådant fall mellan arbetsgivare och läkare. När det gäller Arbetsgivaralliansens avtal ska den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd också vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Om ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag ska en heltidsanställds genomsnittliga arbetstid per vecka vara 37 timmar.

Därutöver finns kollektivavtalen med IKEM och Kompetensföretagen. I avtalet med IKEM gäller att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. Kompetensföretagens ordinarie arbetstid förläggs enligt respektive läkares uppdrag.

Statlig sektor

Anställda i statlig sektor omfattas av kollektivavtalet Villkorsavtal-T. För en heltidsarbetande arbetstagare ska den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden per helgfri vecka vara 39 timmar och 45 minuter. Om en helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

Sammanställning ordinarie arbetstid olika sektorer

Sektor	Kollektivavtal	Ordinarie arbetstid
Region och kommun	Allmänna bestämmelser (AB) och Specialbestämmelserna (SB)	40 tim per helgfri vecka, mån-fre 07-21 Förlagd på annan tid (dygnet-runt-verksamhet) innebär 38 tim 15 min i genomsnitt per vecka.
Privat	Almega Vårdföretagarna Bransch E & F	40 tim per helgfri vecka, mån-fre 07-21
Privat	Almega Vårdföretagarna Bransch D	40 tim per vecka
Privat	Fremia	40 tim per helgfri vecka, mån-fre 07-21
Privat	Arbetsgivaralliansen	40 tim per helgfri vecka
Privat	IKEM	40 tim per helgfri vecka i genomsnitt under 12 mån
Privat	Kompetensföretagen	Utifrån läkarens uppdrag
Statlig	Villkorsavtal-T	39 tim 45 min per helgfri vecka

Exempel ordinarie arbetstid 40 tim/helgfri vecka

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
8 tim	8 tim	8 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim

Exempel ordinarie arbetstid 40 tim/vecka med en röd dag under måndag - fredag (i praktiken 32 tim)

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Långfredag	Lördag	Söndag
8 tim	8 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim	0 tim

När utför du din arbetstid?

Fast arbetstid eller flexitid

Region och kommun

Arbetsgivaren bestämmer öppettider för verksamheten och när arbetet ska utföras. Det ska vara tydligt hur arbetstiden ser ut i schema och du som anställd ska få information om schemat för hela perioden senast 14 dagar innan det ska börja gälla. Arbetstidens förläggning ser olika ut i olika verksamheter och man kan ha fasta tider (det vill säga bestämda tidpunkter när man börjar och slutar arbetsdagen) eller flexitid (vilket kräver ett lokalt kollektivavtal). Med flexitid finns möjlighet att själv påverka när arbetsdagen börjar och slutar.

En förutsättning för flexitid är att det finns ett lokalt kollektivavtal. Flexitidsavtalet ska innehålla bestämmelser om avstämningstidens längd, förläggning (flexitidsram) och omfattning av flexitid. Vidare ska det inkludera maximått för flexitidssaldo som får överföras till nästa period samt hantering av minussaldo på flexitidskontot.

Beroende på arbetsuppgifter och/eller verksamhet och arbetstidens förläggning kan det vara mer eller mindre lämpligt att använda sig av flexitid.

Privat och statlig sektor

Även på privat och statlig sektor kan det finnas lokala avtal som reglerar flexitid.

Förtroendearbetstid

Med förtroendearbetstid avses att du som arbetstagare själv har förtroende att disponera din arbetstid. Det är således upp till dig som arbetstagare att utföra det arbete som din tjänst kräver. Förtroendearbetstid tillämpas ofta i verksamheter där individen har ett självständigt arbete som hen kan styra över.

Förtroendetid ska inte förväxlas med flexitid. Flexitiden är mer uppstyrd och har sina ramar för inom vilka tidsspän en arbetstagare kan komma och gå. Förtroendearbetstid å andra sidan är en oreglerad arbetstidsform vilken tillskriver individen en ännu större flexibilitet och frihet. Arbetstidsformen kännetecknas alltså av att det föreligger ett förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare med tillit till att arbetstagaren utför och presterar det som efterfrågas. Med det sagt kvarstår fortfarande arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

I det fall förtroendearbetstid tillämpas är det viktigt att villkoren för detta är klara för dig som arbetstagare. Förtroendearbetstid kan regleras i kollektivavtal eller i ett enskilt anställningsavtal. Inom läkaryrket är förtroendearbetstid inte särskilt vanligt.

Begränsningsperiod (schemaperiod)

40 timmar är utgångspunkten för en veckas ordinarie arbetstid enligt de flesta kollektivavtal, men för att lägga schema och planera verksamheter används ofta längre perioder än en vecka. Det innebär att ordinarie arbetstid beräknas på ett genomsnitt per vecka under en längre period. Dessa perioder benämns som beräkningsperiod, begränsningsperiod eller schemaperiod.

Om schemat planeras för tre månader (12 veckor) i taget ska med andra ord 40 timmar x 12 veckor = 480 timmar minus eventuella timmar för röd dag måndag-fredag fullgöras.

Det kan betyda att arbetstiden vissa veckor understiger och andra veckor överstiger 40 timmar. Längre beräkningsperiod än 16 veckor kräver lokalt kollektivavtal och beräkningsperioden kan som högst uppgå till 52 veckor.

Ordinarie arbetstid genomsnitt 40 tim per helgfri vecka på 6 veckor = 240 tim (– ev röda dagar må-fre)

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
8	10	8	10	6	0	0
6	10	10	8	10	0	0
0	10	10	10	6	0	0
12	8	8	6	10	0	0
8	8	6	10	10	0	0
6	8	10	0	8	0	0



Förändring av ordinarie arbetstid (enligt schema)

Förskjuten arbetstid

Ibland uppstår situationer som innebär att arbetstid i schema behöver förändras. Det kallas i region/kommun för förskjuten arbetstid och är aktuellt om arbetstiden enligt schema förskjuts bakåt eller framåt på grund av en särskild situation. Det handlar alltså inte om att arbetstiden utökas utan snarare att arbetstiden ändras.

Som anställd ska man kunna planera sin fritid. Av den anledningen finns det en del kollektivavtal som tillskriver individen rätt till kompensation i form av ekonomisk ersättning eller ledighet om förändringar tidsmässigt sker tätt inpå behovet av förändring. Ersättning för förskjuten arbetstid är främst aktuellt inom region och kommun. Du som arbetar inom region eller kommun har rätt till ersättning enligt kollektivavtal om schemat förändras med kortare varsel än 10 dagar.

Finns giltigt skäl att säga nej till att förskjuta ordinarie arbetstid ska arbetsgivaren ta hänsyn till detta.

Ordinarie arbetstid 40 tim/helgfri vecka + 3 tim förskjuten arbetstid = 40 tim (samt ersättning för förskjuten tid)

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Kl 07-16	07-16	07-16 10-19	07-16	07-16		
8 tim	8 tim	8 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim



Arbete utöver ordinarie arbetstid

Övertidsarbete

Arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden på 40 timmar per helgfri vecka är att betrakta som **övertid**. Övertidsarbete måste vara beordrat på förhand eller godkänt i efterhand. Även jourtid och arbetad tid under beredskap är att betrakta som övertid enligt arbetstidslagen.

Det finns gränser att förhålla sig till kring hur mycket övertidsarbete som får utföras.

- Övertidsarbete får inte planeras i förväg utan ska användas restriktivt och endast om ingen annan lösning finns.
- Arbetstidslagen anger att en arbetstagare som högst får ha 200 timmar allmän övertid per år och 150 timmar extra övertid per år. Allmän övertid kan bli aktuellt när det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid.
- För extra övertid gäller att det ska finnas särskilda skäl och att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Det kan finnas lokala avtal som hanterar frågan om extra övertid och eventuella ersättningar.
- Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Det är viktigt att skilja mellan tid och pengar. Övertidsarbete ska enligt samtliga kollektivavtal för läkare generera övertidskompensation i form av ekonomisk ersättning eller ledig tid, förutsatt att den rätten inte är bortförhandlad i det enskilda anställningsavtalet. **Det är viktigt att poängtera att även om du som enskild individ skulle ha avtalat bort din rätt till övertidsersättning ska all arbetad övertid registreras.** Rapportering av övertidsarbete ska alltså alltid ske, oavsett om det är kompenserat eller inte.

Inför diskussion om bortförhandling av rätt till övertidskompensation enligt kollektivavtal

Kollektivavtalen anger vilket värde varje övertidstimme är värd och därför ska överenskommelse om att *inte* ha rätt till sådan ersättning ge något annat istället. Det ska anges i anställningsavtalet när väl överenskommelse om anställning är klar. Där ska också anges ungefärlig omfattning av övertidsarbete per månad eller år samt om det är ett belopp eller något annat som du får istället, till exempel x antal semesterdagar.

Samtliga kollektivavtal för läkare erbjuder övertidskompensation. Det går att träffa en individuell överenskommelse (och ibland ett lokalt kollektivavtal) om att övertidskompensation inte ska utges. Utgångspunkten är att du som medlem ska få något i gengäld för att du avtalar bort din rätt till övertidskompensation, exempelvis genom en högre lön eller fler semesterdagar.

En individuell överenskommelse ska inte ge sämre förmåner än kollektivavtalet. En del kollektivavtal har inskrivet att medlem ska kompenseras på ett visst sätt medan det i andra kollektivavtal är upp till arbetstagaren och arbetsgivaren att diskutera och komma överens om detta.

Viktigt att tänka på!

När du ingår en individuell överenskommelse om övertidsersättning i en anställning måste alla omständigheter kring övertidsarbete vara tydliga i ditt anställningsavtal eller i en kompletterande bilaga. Det vill säga omfattning av övertidsarbete per månad och angivet värde av vad du får.

Övertidsarbete vid flexibel arbetstid

För dig som arbetar på en arbetsplats med ett lokalt kollektivavtal om flexibel arbetstid kan det finnas särskilda bestämmelser för vad som anses vara övertidsarbete. Idén med en flexibel arbetstid är att du som arbetstagare ska ha större möjlighet att själv förfoga över dina arbetstider. Du förfogar däremot inte över att fatta beslut om att arbeta övertid. För att det ska anses vara övertidsarbete behöver det i de flesta lokala avtal vara arbete som sker utanför de yttre gränserna för flexperioden (totalramen) per dag samt att arbetet är beordrat på förhand eller godkänt i efterhand. Av den anledningen är det viktigt att det är tydligt vilka de yttre gränserna för möjligheten att flexa är. Detta bestäms närmare i de lokala flexidsavtalen. Dessutom anger de flesta lokala flexidsavtal att beordrat arbete som sker utanför den avtalsenliga ordinarie arbetstidens längd (men inom de yttre ramarna för flexperioden) betraktas som övertidsarbete, om den totala arbetstiden överstiger den totala avtalsenliga ordinarie arbetstiden som skulle ha fullgjorts enligt schemaperioden (kallas i flexidsavtal för avställningsperiod).

Exempel på ordinarie arbetstid 40 tim/helgfri vecka + 5 tim beordrat övertidsarbete = 45 tim arbetstid

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Kl 07-16	07-16	07-21	07-16	07-16		
8 tim	8 tim	8 tim + 5 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim

Jour och beredskap

Definitioner enligt arbetstidslagen, ATL

Jour innebär att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

Beredskap innebär att stå till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

När?

Jour och beredskap ska endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig. Arbetsgivaren väljer mellan jour och beredskap med hänsyn till verksamhetens behov. Jour- och beredskapsarbete sker utöver fastställd ordinarie arbetstid.

Hur ofta?

För dig som arbetar inom region och kommun finns riktlinjer om att arbetsgivaren ska beakta att du i genomsnitt inte ska behöva gå jour mer än vart sjunde dygn och ha beredskap A mer än vart femte dygn. Beredskap B kan schemaläggas vart tredje dygn, för de som har kvar detta i lokalt kollektivavtal.

Vid planering av jour och beredskap bör hänsyn tas till partiell tjänstledighet (till exempel föräldraledighet) så att jourbelastningen motsvarar tjänstgöringsgraden.

Om du arbetar inom privat sektor finns det inte definierat hur ofta du behöver gå jour respektive beredskap.

Glöm inte!

Observera att det kan finnas lokala kollektivavtal om jour och beredskap, både vad gäller tidsperspektiv och ersättning.

Arbetsgivaren måste alltid beakta din rätt till dygnsvila, veckovila och veckoarbetstid vid förläggning av jour och beredskap.

Vad räknas som ATL-tid?

Jourarbete räknas alltid som arbetad tid oavsett aktivt arbete eller passiv tid.

Beredskap räknas som arbetad tid endast vid aktivt arbete och inte vid passiv tid.

När intjänad kompensationsledighet för utförd jourtid eller aktivt beredskapsarbete tas ut avräknas tid från arbetstid enligt ATL.

Det finns maxgränser i ATL för jourtid: 48 timmar på fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad som läggs utöver den ordinarie arbetstiden.

Arbete med jourpass

Ordinarie arbetstid 40 tim/helgfri vecka + 5 tim jour = 45 tim arbetstid

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Kl 07-16	07-16	12-02	12-21	07-16		
8 tim	8 tim	8 tim + 5 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim

Arbete med beredskapspass

Ordinarie arbetstid 40 tim/helgfri vecka + 10 tim beredskap= 45 tim arbetstid om 5 tim var aktiv beredskapstid

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Kl 07-16	07-16	12-05	12-21	07-16		
8 tim	8 tim	8 tim + 5 tim	8 tim	8 tim	0 tim	0 tim

Ersättning jour/beredskap

Kompensation för jour och beredskap utges enligt kollektivavtal och kan ges i tid eller pengar som arbetsgivaren beslutar efter samråd med dig som arbetstagare. Ledighet som inte har kunnat tas ut inom 12 månader efter tjänstgöring utbetalas i pengar.

Jour och arbetad tid under beredskap är, vilket nämns i föregående avsnitt, att betrakta som övertid enligt arbetstidslagen. Ersättning ges enligt Specialbestämmelser för läkare som är ett kompletterande avtal till kollektivavtalet AB. Det kan finnas lokala kollektivavtal med andra ersättningar, utöver de som anges i specialbestämmelserna.

Registrering

All arbetad tid ska registreras i det system som arbetsgivaren tillhandahåller. Ordinarie, schemalagd arbetstid finns redan i planerat schema, tillsammans med schemalagda jour- och beredskapspass. Det är viktigt att du följer upp din registrerade arbetstid för att säkerställa att all tid du har arbetat är registrerad och rapporteras in i systemen.

Tänk på!

Det är viktigt att hålla isär arbetad tid och ersättning. All arbetad tid ska registreras men olika typer av arbete genererar olika ersättningar. Grunden för vilka ersättningar som lämnas vid olika typer av arbete finns i Allmänna bestämmelser, läkarnas specialbestämmelser samt i lokala kollektivavtal.

Ett exempel på detta är övertidsarbete, där all övertid ska registreras oaktat om du som individ har rätt till övertidskompensation eller inte, eftersom du inte får arbeta mer övertid per år än vad som följer av svensk lag och EU-rätt. Ytterligare ett exempel på detta är att all jourtid, inte enbart den aktiva tiden, ska registreras som arbetad tid, oavsett om aktiv kontra bunden (passiv) tid genererar olika ersättningar. Med andra ord – separera tid och pengar!

Tänk också på att hålla isär de olika arbetstidsbegreppen såsom ordinarie arbetstid, jourtid, aktiv beredskapstid och övertid.



Checklista för att all arbetstid ska registreras:

- Vilket arbetstidsmått för ordinarie arbetstid har du per schemaperiod?
- Anger schemat tydligt när du ska utföra ordinarie arbetstid och eventuell jour + beredskap?
- Om du har flextid - vad säger det lokala kollektivavtalet om när arbetstiden räknas som övertidsarbete?
- Finns det en tydlig hantering kring övertidsarbete på din arbetsplats? Så att du vet förutsättningarna för när övertidsarbete beordras eller godkänns i efterhand.
- Finns det en tydlig hantering för särskilda situationer, exempelvis när du inte hinner färdigt enligt bestämt schema?
- Finns det en tydlig rutin för rapportering av utfört arbete som inte ryms inom den ordinarie arbetstiden?



lakarforbundet.se
Växel 08-790 33 00

Medlemsrådgivningen
- när du behöver råd och stöd kring din anställning
medlemsradgivningen@slf.se
08-790 35 10

Medlemsadministrationen
- när du har frågor om ditt medlemskap
medlem@slf.se
08-790 35 70



#vitaransvar #tryggvard