

Parternas gemensamma kommentar till ändringar i AB § 13 för lokala beslut om förläggning av sammanlagd arbetstid som överstiger 20 timmar

Sammanfattning

Denna partsgemensamma kommentar beskriver de möjligheter till undantag som införs i AB med bilagor *från och med den 1 januari 2027*.

Regeln om dygnsvila är oförändrad, men rätten att besluta om undantag flyttas från nämnd till lokala arbetsgivaren. Denne kan i vissa fall besluta om sammanhängande arbetstid som överstiger 20 timmar, men inte 24 timmar.

Förutsättningen för sådana beslut är dels att det finns behov av undantag för att klara verksamheten, dels att beslutet ligger inom ramen för den praxis som har utvecklats genom arbetstidsnämndens tidigare dispensprövningar.

Att nämnden beviljat dispens i ett enskilt ärende innebär inte att motsvarande undantag generellt kan tillämpas i annan verksamhet eller i större omfattning. Arbetsgivaren måste alltid ha skäl för att undantaget är nödvändigt för att upprätthålla verksamheten.

Undantag kan omfatta:

- En kombination av arbete och jour enligt AB.
- Ordinarie tjänstgöringstid för anställda enligt bilaga R.
- Enbart jour för anställda enligt specialbestämmelse för läkare.

Huvudregel i avtalet

Kollektivavtalets huvudregel är att arbetstagare har rätt till minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, samt att arbete och vila ska förläggas alternerande.

Regeln grundar sig på EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) och syftar till att främja arbetstagares hälsa och säkerhet genom ett minimikrav för arbetstidens förläggning. I vissa situationer kan dock verksamheten behöva använda de undantag som kollektivavtalet medger.

Grundkrav för undantag

I gällande centrala kollektivavtal (HÖK/AB med bilagor) regleras möjligheten till undantag.

Arbetsgivaren ansvarar för att bedöma när undantag från dygnsvilan är nödvändig för att klara verksamhetens behov. Bedömningen ska göras utifrån kollektivavtal, arbetsmarknadslagar, skyddsregler och krav från EU:s arbetstidsdirektiv. Beslut om undantag fattas för som längst 12 månader i taget.

Undantag från 11 timmars dygnsvila ska tillämpas återhållsamt och gälla verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. De kan även behöva göras i samband med val och oförutsedd händelse.

Undantagen är inte en permanent lösning för ordinarie arbetstidsförläggning, verksamhetsplanering eller interna möten. De får inte heller tillämpas i större utsträckning än vad som är absolut nödvändigt.

Arbetsgivarens prövning

Arbetsgivare ska i sin bedömning om undantag tydliggöra att förläggning av arbetstid och jour, ordinarie tjänstgöringstid, eller enbart jour som överstiger 20 timmar är *nödvändig* för att upprätthålla verksamheten.

Arbetsgivare kan *endast* besluta om undantag från huvudregeln efter att ha jämfört sin situation med de beslut, praxis, som arbetstidsnämnden tidigare gjort från prövningar av dispenser. Det innebär att innan arbetsgivare beslutar om undantag ska praxis vara vägledande för att bedöma om den egna situationen omfattas.

Arbetsgivaren behöver ständigt se över om förläggningen av arbete med jour och tjänstgöringstid över 20 timmar är nödvändiga för att klara verksamheten.

Effekter för arbetstagarna

Rätten till dygnsvila enligt EU-rätten är en skyddsregel som syftar till att säkerställa varje arbetstagares möjlighet till vila och återhämtning.

Bedömning om undantag är nödvändigt ska därför göras i relation till arbetstagarens hälsa, behov av vila och återhämtning. Den ska baseras på ett helhetsperspektiv med hänsyn till arbetstidens längd, arbetsinnehåll, belastning samt graden av störningar under jour.

Grundkraven för undantag gäller oavsett undantagens omfattning. Samtidigt innebär mer långtgående undantag en ökad påfrestning på arbetstagare. Detta ställer högre krav på att undantag är väl underbyggda i förhållande till verksamhetens behov och att bedömningen görs i relation till arbetstagarens möjlighet till vila och återhämtning.

Vid tillämpning av planerade undantag ska den efterföljande vilan förläggas i direkt anslutning till arbetspassets slut, vara sammanhängande och minst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Arbetsgivaren ska utvärdera vilken påverkan undantag har inneburit för medarbetarnas hälsa, arbetsmiljö och verksamheten.

Årlig hälsoundersökning ska erbjudas de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförläggning över 20 timmar. Arbetsgivaren ska också undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa undantag.

Hantering av beslut om undantag efter 1/1 2027

Arbetsgivarens beslut om undantag från dygnsvila ska fattas av högsta ledning i region, kommun eller kommunalt företag. Med högsta ledning avses exempelvis kommunstyrelse, regionstyrelse eller bolagets styrelse/direktion.

Enligt Kommunallagen kan beslut i vissa fall delegeras till högste tjänsteperson i organisationen. En sådan delegation ska vara tydligt dokumenterad i enlighet med lagstiftningen.

Beslutsunderlaget till ledningen ska beskriva skälen för beslutet. Här ska framgå vilka åtgärder som har vidtagits för att kunna förlägga arbetstiden enligt AB med bilagor, varför detta inte har varit möjligt samt vilka konsekvenser det skulle få för verksamheten om undantag inte görs.

Arbetsgivaren ska förhandla med berörd lokal facklig part inför beslutet om införande, förlängning eller förändring av undantag som innebär förläggning av arbetstid som överstiger 20 timmar.

Innan beslut kan verkställas ska arbetsgivaren skicka beslutet till arbetstidsnämnden tillsammans med protokoll från genomförd MBL-förhandling. För Vårdförbundets avtalsområde gäller att beslut inte kan verkställas förrän två månader efter att beslut och MBL-protokoll har skickats till nämnden.

Arbetstidsnämndens praxis

Arbetstidsnämndens beslut om dispens utgör praxis för arbetsgivarnas bedömning. Praxis har utvecklats av nämnden som under åren prövat varje ansökan utifrån verksamhetens särskilda förutsättningar och behov samt omfattningen av sökta undantag.

Undantag kan göras för verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet:

- Vid kompetensbrist.
- När arbetstagares kompetens förutsätter en viss mängd löpande arbete.
- För att klara kompetensbrist för verksamheter i glesbygd.
- Vid övning och utbildning.

I situationer som inte tidigare har prövats av arbetstidsnämnden och där det saknas etablerad praxis ska dispensen först prövas av nämnden. Om den beviljas kan därefter arbetsgivare fatta beslut om undantag från dygnsvilan.

De flesta beslut av nämnden har inneburit att dispens beviljats för enstaka pass och/eller kortare perioder vid kompetensbrist. Vid mer omfattande dispens har det varit fråga om kompetensbrist för verksamheter i glesbygd.

I något enstaka fall har dispens beviljats för verksamhet efter en sammanvägd bedömning av flera olika skäl. Sådana skäl kan exempelvis vara omfattande förändringsarbete i verksamheten med tillhörande kompetensbrist

Enstaka pass och kortare perioder innebär i nämndens praxis att generella undantag normalt inte ska tillämpas. Tillämpningen av undantag kan vara högre/tätare under viss period, till exempel vid semesterperiod och mindre frekvent under andra tider av året. Det ska dock endast ske i den omfattning som är absolut nödvändigt.

Huvuddelen av arbetstagarnas arbetstid ska förläggas så att dygnsvilan kan säkerställas. Detta utesluter inte att beslut om avsteg i vissa fall kan behöva göras för fler pass och längre perioder om det finns särskilda skäl och omständigheter för att upprätthålla verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet.

När och hur kan arbetsgivaren förändra tidigare beslut

Om arbetsgivare har tidigare beslut från nämnden och på något sätt vill förändra detta beslut kan följande ram anges efter 1/1 2027.

Exempel 1.

En arbetsgivare har ett nämndbeslut på att kunna förlägga dygnspass till helger med vill nu i stället förlägga dygnspass till andra veckodagar. Omfattningen av mängden dygnspass förändras inte.

I denna situation kan en lokal arbetsgivare fatta sådant beslut efter sedvanlig MBL-förhandling.

Exempel 2.

En arbetsgivare har ett nämndbeslut på att kunna förlägga dygnspass på helgmen fått avslag på dygnspass på veckodagar. Nu vill arbetsgivaren utvidga dispensen till att också omfatta veckodagar.

För att kunna fatta ett sådant lokalt beslut krävs att verksamheten förändrats på ett avgörande sätt och att beslutet ligger inom ramen för den praxis som finns. Den lokala arbetsgivaren kan i denna situation och under dessa förutsättningar fatta sådant beslut efter sedvanlig MBL-förhandling.

Om arbetsgivaren är osäker kan nämnden ge råd om det är möjligt eller om det behövs en ny dispensansökan.

Exempel 3.

En arbetsgivare har behov av dispens som inte faller inom praxis. I detta läge ska ny ansökan skickas till nämnden för beslut.

Centrala parter arbetsstidsnämnd efter 1/1 2027

Arbetsstidsnämnden har efter den 1/1 2027 i uppdrag att:

- Pröva ansökningar om dispens för situationer och verksamheter där praxis saknas.
- Bevaka och vid behov överpröva lokalt fattade beslut. Detta sker om skälen till dispens bedöms som oklara eller att beslutet inte ligger inom ramen för tidigare praxis.
- Kontrollera efterlevnaden av regelverket.
- Vid behov ge råd till arbetsgivare om deras behov faller inom praxis eller om ny ansökan behöver skickas in.

Exempel på undantag fattade av arbetstidsnämnden

Undantag på grund av kompetensbrist

När arbetstidsnämnden har prövat och beviljat dispens på grund av kompetensbrist, har skälen varit brist på arbetstagare med tillräcklig kompetens och erfarenhet för att kunna bemanna operativ verksamhet.

Region Dalarna

Regionen sökte dispens för förläggning av arbetstid och jour eller enbart jour upp till 24 timmar under veckans alla dagar för anestesi/intensivvårdsläkares tjänstgöring vid ambulanshelikopter.

Arbetstidsnämnden konstaterade att det i Sverige endast finns ett fåtal personer som uppfyller kompetenskraven och att fler än hälften av berörda läkare långpendlar till arbetet. Arbete inom ambulanshelikopterverksamhet motsvarar 50 procent tjänstgöringstid. Övrig tid arbetar läkarna på olika kliniker inom och utanför Region Dalarna.

Arbetstidsnämnden beviljade dispens enligt ansökan.

Region Gotland

Regionen sökte dispens för förläggning av arbetstid och jour eller enbart jour upp till 24 timmar avseende bemanning av primärjour inom gynekologi/obstetrik på Visby lasarett.

Ansökan avsåg överläkare, specialistläkare, ST-läkare, hyrläkare och timanställda vikarier med jourkompetens. Brist på läkare med kompetens för att fullgöra jour bidrog till rekryteringssvårigheter och kompetensbrist.

Arbetstidsnämnden beviljade dispens enligt ansökan för bemanning av primärjour. Övrig ordinarie arbetstid, som är den övervägande delen av den enskilde läkarens sammanlagda arbetstid, förläggs enligt huvudregeln i läkarnas specialbestämmelse utan tillämpning av dispens.

Räddningstjänsten Mälardalen

Förbundet sökte dispens för möjlighet att förlägga tjänstgöringstid/jourpass 24 timmar per dygn avseende helger (lördag och söndag), storhelger/röda dagar, övning och utbildning samt arbetsmöten. Ansökan avsåg brandmän, styrkeledare, insatsledare och vakthavande befäl.

Arbetstidsnämnden beviljade dispens för enstaka tillfällen och kortare perioder vid övning och utbildning samt då det råder kompetensbrist. Nämnden konstaterade att inom ramen för den beviljade dispensen kan arbetsgivaren vid behov göra undantag under exempelvis semesterperioden, storhelger och helger, men endast i den omfattning som är absolut nödvändig.

Ansökan om dispens för arbetsmöten avslogs. Sådana aktiviteter bedömdes kunna hanteras inom ordinarie planering och arbetstidsförläggning och var därför inte skäl för undantag.

Exempel på undantag för samhällsviktig verksamhet i glesbygd.

Arbetsstidsnämnden har i ett fåtal fall beviljat dispens för att klara kompetenskraven i glesbygd för verksamhet med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Med glesbygd avses i detta sammanhang geografiska områden med stora avstånd och en infrastruktur med långa res- och pendlingsvägar, vilket försvårar kompetensförsörjningen när personalresurserna är begränsade.

Strömsunds kommun

Kommunen ansökte om dispens för förläggning av samtliga arbetspass och arbetstagare vid ambulansstationen i Gäddede. Arbetsstidsnämnden beviljade dispens för förläggning av arbetstid upp till 24 timmar för berörda.

Nämnden noterade att verksamheten i Gäddede är att betrakta som glesbygd med ett omfattande upptagningsområde och där flera arbetstagare har mycket långa pendlingsavstånd till arbetsplatsen. Beslutet beviljades för 9 månader på grund av pågående förändringsarbete.

Region Norrbotten

Regionen ansökte om dispens för förläggning av samtliga arbetspass till 24 timmar för specialistsjuksköterskorna vid ambulanshelikoptern i Gällivare.

Arbetsstidsnämnden beviljade dispens enligt ansökan. Orsaken var de särskilda kompetenskraven för luftburen ambulanssjukvård (specialistsjuksköterska med utbildning för helikoptertjänstgöring) samt att verksamhetens lokalisering i glesbygd innebar att tillräcklig specialistkompetens saknades i närområdet.

Kalix kommun

Kommunen sökte dispens för förläggning av upp till 24 timmars tjänstgöring för 7 dygnspass per fyra veckor för styrkeledare och brandmän samt vid behov för insatsledare när de arbetade som styrkeledare och för den personal som bemannade VB rollen vid RC Nord.

Arbetsstidsnämnden beviljade dispens enligt ansökan och konstaterade att kommunen uppgivit att man provat alla alternativa sätt att förlägga arbetstid. Dessutom beaktade nämnden de geografiska förhållandena räddningstjänsten verkar i. Dispens har tidigare beviljats avseende huvudsemesterperioden.

Exempel på undantag för övning och utbildning

Arbetsstidsnämnden har vid flera tillfällen provat undantag för övningar och utbildningar inom den operativa räddningstjänsten.

Förutsättningarna för undantag är att övning och utbildning är en kontinuerlig del av verksamhetens uppdrag, att aktiviteten inte kan genomföras på annat sätt och att arbetstagarnas närvaro är nödvändig. Syftet är att upprätthålla verksamhetens samlade förmåga och kompetens. Undantag kan även omfatta arbetstagare som upprätthåller ordinarie verksamhet.

Dispenserna omfattar inte ordinarie utbildningar, löpande kompetensutveckling eller arbetsplatsträffar som enligt nämnden kan genomföras utan avsteg från reglerna om dygnsvila.

Högländets räddningstjänstförbund

Förbundet sökte dispens för brandmän, styrkeledare och vakthavande befäl för 24 timmar per dygn avseende helger, enstaka dygn vid kompetensbrist samt vid huvudsemesterperiod och för övning och utbildning. Arbetstidsnämndens beslutade att bevilja dispens för enstaka tillfälle och kortare perioder vid övning och utbildning samt vid kompetensbrist.

Nämnden konstaterade att inom ramen för beviljad dispens kan arbetsgivaren vid behov göra undantag för exempelvis semesterperioder, storhelger och helger, men endast i den omfattning som arbetsgivaren bedömer som absolut nödvändigt.

Storstockholms brandförsvär

Förbundet sökte dispens för brandmän, styrkeledare, insatsledare, regional insatsledare, larm- och ledningsoperatörer, larm- och ledningsbefäl samt vakthavande befäl för att förlägga arbetstid 24 timmar per dygn avseende sommarsemesterperioden, för jul/nyår, för helger, för övningar och utbildningar, för fysiska träffar för planering av personal och verksamhet samt för övriga tillfällen för att säkerställa specialförmågor och specialkompetens.

Arbetstidsnämndens beslutade bevilja dispens för enstaka tillfälle och kortare perioder vid övning och utbildning samt då det råder kompetensbrist.

Nämnden konstaterade att inom ramen för beviljad dispens kan arbetsgivaren vid behov göra undantag vid exempelvis semesterperioder, storhelger och helger, men endast i den omfattning som är absolut nödvändigt.

Dispensansökan avslogs avseende fysiska träffar för planering för personal och verksamhet. Motiveringen var att dessa aktiviteter bedömdes kunna hanteras inom ordinarie planering och arbetstidsförläggning.